

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Чульдум Аяна Эрес-ооловна

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(менеджмент)

ДИССЕРТАЦИЯ

**на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

**Научный руководитель – д.э.н., доцент
Севек Вячеслав Кыргысович**

Санкт-Петербург

2021

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Теоретико-методологические подходы к разработке концепции управления человеческим капиталом в современной экономике	13
1.1 Классические и современные теории управления человеческими ресурсами в контексте инновационных изменений социально-экономической системы.....	13
1.2 Управление человеческим капиталом как важное направление современной теории менеджмента	26
1.3 Концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации экономики	40
2. Формирование и эффективное управление человеческим капиталом в современной экономике	50
2.1 Методические подходы к оценке человеческого капитала в современных условиях	50
2.2 Обоснование модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала	60
2.3 Методические подходы к формированию и развитию человеческого капитала на региональном уровне	75
3. Разработка мероприятий по совершенствованию управления человеческим капиталом в Республике Тыва	86
3.1 Оценка социально-экономического состояния Республики Тыва в влияния на развитие человеческого капитала.....	86
3.2. Методические рекомендации по повышению конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва на основе использования инновационных технологий	100
3.3. Прогнозная оценка уровня развития человеческого капитала Республики Тыва в условиях цифровизации российской экономики	112
Заключение	120
Библиографический список	126

ВВЕДЕНИЕ

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 зарубежные 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 (Част 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 28 научных работах, в том числе в 10 статьях в научных изданиях, определенных перечнем ВАК. Общий объем публикаций автора по теме диссертации составил 6,58 п. л. (вклад автора 3,34 п. л.).

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

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1 Классические и современные теории управления человеческими ресурсами в контексте инновационных изменений социально- экономической системы

В условиях нестабильной экономической и политической обстановки, и в связи с задачами, поставленными Президентом РФ В.В. Путиным по увеличению ВВП страны до 2024 года до 6 процентов, особую актуальность приобретает задача совершенствования управления человеческими ресурсами, поскольку эффективность их использования во многом определяет конкурентоспособность нашей страны на мировом рынке [17]. При решении поставленной президентом России задачи особую остроту приобретают вопросы кадровой политики. Проблема эффективного использования дорогостоящих кадровых ресурсов на мировом рынке становится ключевым фактором успеха конкурентоспособности предпринимательских структур, и приобретает ключевое значение для адаптации предприятий к изменяющимся экономическим условиям [94].

Если в конце XX века главным фактором развития предприятий являлся научно-технический прогресс, который определялся уровнем концентрации производственного и научного потенциала в мировом масштабе, то в начале XXI века формируется новая парадигма, направленная на изменения форм и методов управления, совершенствование организационных структур предприятий в сторону стимулирования развития различных форм собственности и использования принципов кластеризации и сетевизации [142].

Одной из важнейших проблем в реализации стратегических целей современных предприятий является слабая обеспеченность кадровыми ресурсами, способным нетрадиционно на высоком уровне решать сложные

экономические задачи с использованием фактора человеческих ресурсов [70]. Ключевой задачей при этом становится определение адекватной ситуации применения методов управления, выработка эффективной системы мотивации труда и совершенствование кадровой политики с учетом адаптации меняющихся условий внешней и внутренней среды [73].

Новая парадигма выдвигает на первый план качество менеджеров, их способность определять возможности и потребности предприятия, глубоко понимать новые формы и методы современной кадровой политики, осуществлять учет особенностей и возможностей каждого работника по решению целевых задач в рамках реализации стратегических и операционных задач. От выбора оптимальных способов управления, трансформации производственно-сбытовой деятельности с учетом изменений внешней среды также зависит качество управления человеческими ресурсами.

Поскольку время пребывания продукции на рынке значительно сокращается, актуальной становится быстрая реакция на изменения конъюнктурного характера, в части определения тенденций развития рынка. В связи с этим освоение новых направлений и инструментальное обеспечение бизнес-процессов получает дополнительный импульс. В этих условиях менеджер не только руководитель отдела по управлению персоналом, но и финансист, предприниматель и администратор, который отвечает за успех реализации бизнес-проектов [86].

В новых условиях, поскольку работникам предоставляется возможность реализовать свои навыки по повышению эффективности производственно-сбытовой деятельности, организационная структура предприятия должна быть адекватной к этим изменениям, а не чрезмерно жесткой, которая не позволяет реализовать инициативные предложения работников по повышению эффективности бизнес-процессов.

Управление человеческими ресурсами в контексте социально-экономической категории и важного направления менеджмента рассматривалось в трудах исследователей следующих научных школ:

1. Основоположником классической (традиционной) или рациональной школы считается Ф. Тейлор, который разработал прогрессивную систему оплаты труда для работников предприятий. Представителями классической школы были известные зарубежные ученые Х. Эммерсон, Г. Форд, Г. Гант, Э. Брант, Дж. Муни, М. Вебер и другие. Тейлор предложил оплату труда работника, а не того места, которое он занимает, что позволило значительно повысить производительность труда и снизить стоимость товара [137].

Основоположники классической научной школы менеджмента рассматривали работников как важнейший элемент для выполнения конкретных операций производственного цикла. В частности, Ф. Тейлор проводил анализ производственных процессов, хронометраж, на основе которого разрабатывал производственные задания с графиком работы и последовательным выполнением производственных операций [141].

2. Основателем административно-функциональной школы считается Г. Файоль, который более 30 лет руководил крупной горнодобывающей компанией и вывел ее на передовые рубежи мирового уровня. Соратниками Файоля и сторонниками административно-функциональной школы менеджмента считают Ч. Бернарда, Г. Кунтса, Л. Гьюлика, Р. Урвика и др., которые разрабатывали процессный подход к управлению на предприятии, предложили основные функции управления и принципы менеджмента, а также разработали основные подходы к централизации и децентрализации управления предприятием. Основные их исследования касались разделения труда и контроля за результатом, стабилизации кадров предприятия, их ответственности за результаты и справедливую оплату труда. Недостаточное внимание основоположники административно-функциональной научной школы менеджмента уделяли резервам использования человеческих ресурсов [111].

3. В процессе развития теории менеджмента появилась школа «человеческих отношений», основоположниками которой были Э. Майо, Г. Мюнстерберг, А. Райс, М. Фоллетт [90]. Последующие периоды теорию

управления «человеческих отношений» продолжили исследовать Р. Ансоф, А. Маслоу, Г. Саймон, Р. Майкерт и другие известные ученые, которые считали, что при благоприятном психологическом климате мотивами хорошего организационного поведения работников служит не только заработная плата. Работники априори отзывчивы на заботу со стороны руководства предприятия, удовлетворенность своим положением влияет на показатели их трудовой деятельности. В благоприятных производственно-сбытовых условиях на предприятии они автоматически будут стараться работать более производительно [30].

Ряд представителей школы «человеческих отношений» выделились в отдельное направление – школу «поведенческих наук» (бихейвиористская школа), направленную на исследование не межличностных отношений, а в целом самого человека. Некоторые из представителей этой школы, например, Д. Мак-Грегор и его последователи, в своих трудах подробно анализировали значимость принуждения к выполнению трудовых функций, описывали условия для самостоятельной инициативы работников, подчеркивали необходимость создания условий для самостоятельной работы персонала для достижения стратегических и операционных целей организации [151].

4. Представителями школы социальных систем стали Р. Бартоларти, Т. Патсан, Р. Мертон и другие исследователи, которые под воздействием результатов структурно-функционального анализа разработали теорию систем управления человеческими ресурсами [145].

5. Дальнейшее развитие теории систем получило в научных трудах Р. Дейваса, Л. Эпли, Э. Патерсена, П. Друкера и других, которые сформировали и развили теорию эмпирической школы управления человеческими ресурсами [143].

6. Основателями новой школы управления являются Е. Арноф, М. Барталионфи, В. Леонтьев и другие, которые попытались систематизировать все направления исследований теории менеджмента с разбивкой на следующие группы: первая группа посвящена исследованию отдельных работ

и задач конкретного исполнителя и администрированию; вторая группа состоит из синтетических учений, которые исследуют разнонаправленные многоплановые комплексные системы такие как внешняя среда и внутренние факторы, классическим примером, которого может быть теория У. Оучи, которая является альтернативой Мак-Грегоровской теории концепциям Х и У.

В теории и практике до настоящего времени выработаны четыре научных подхода к управлению человеческими ресурсами предпринимательских структур: традиционный, процессный, системный и ситуационный [57]. Кроме того, по признаку исследуемого объекта на практике различают менеджмент общий и функциональный. Генеральный (общий) менеджмент рассматривает управление по предприятию в целом или его структурным подразделениям (профит-центрам).

Функциональный (специальный) менеджмент характеризуется в управлении конкретными сферами деятельности предприятий или его таких отдельных структурных звеньев как управление инновациями, маркетингом, персоналом, финансами и другими функциональными составляющими [69].

В практической деятельности содержательной составляющей выделяются стратегический, нормативный и операционный менеджмент. Модели менеджмента должны быть адаптированы к экономическим, культурным, политическим условиям территорий.

Следует учесть, что особенностями менеджмента в начале XXI века является то, что в связи ужесточением конкуренции на мировом рынке возникают [48]:

- острая необходимость повышения эффективности производственно-сбытовой деятельности;
- снижение роли административных методов управления на предприятии;
- экономное расходование дефицитных сырьевых ресурсов;
- современный менеджмент направлен на развитие приоритетных сфер мирового рынка;

– стабилизация цен на рынке становится важнейшей задачей, поскольку потребители стали информированными, требовательными и чувствительными к цене;

– особое значение для менеджмента приобретает организация высокотехнологичного производства и оптовая торговля технологиями.

Руководитель современной предпринимательской структуры обеспечивает стратегическое развитие предприятия за счет совместного использования интеллектуальных и физических возможностей персонала. Поэтому выбор методов взаимодействия на персонал на практике формирует система менеджмента. Получая, анализируя и обрабатывая большое количество информации, руководитель предприятия выбирает эффективные методы управления человеческими ресурсами [18].

В современных условиях менеджмент выступает как важнейших производственный ресурс и самостоятельный вид деятельности, который объединяет профессионализм работников с применением высокотехнологичного производства [82]. В этих условиях от уровня менеджмента во многом зависят результаты производственного процесса и конечные экономические показатели. Это, в свою очередь, определяет необходимость подготовки высококвалифицированных специалистов [39]. Менеджмент в условиях высокотехнологичного производства объединяет многих специалистов, таких как инженеры, экономисты, психологи, юристы, бухгалтеры и т.д.

В условиях сформировавшегося мирового рынка главной задачей менеджмента становится разработка стратегии и определение стратегических целей, на основе изучения конъюнктуры рынка, прогнозирования изменений внешней среды и конкуренции, которая обеспечивает планирование и целевое управление. При этом целевое управление представляет собой процесс, который состоит из четырех основных этапов: определение главной цели с разбивкой на дерево целей для обеспечения контроля, разработку детализированных планов и их реализацию, контроль за изменением качества

и конечных результатов, а также корректирующие мероприятия в случае отклонений от стратегических целей. Становление трудовой теории и управление человеческими ресурсами происходило под влиянием различных наук, а иногда и эмпирическим путем, что нашло свое отражение в соответствующих нормативно-правовых документах ([1], [2]).

Известный ученый- теоретик Ф. Тейлор считал, что в основе менеджмента лежат точные законы науки, принципы и правила, и сформулировал закон управления, суть которого состоит из четырех принципов [57]:

- исследование отдельного вида трудового процесса с определением нормы выработки за единицу времени;
- применение приемов и методов отбора персонала на основе научных критериев;
- взаимовыгодное сотрудничество администрации с персоналом предприятия;
- регламентированное распределение обязанностей между менеджментом и персоналом предприятия и ответственность за конечные результаты.

В процессе управления позитивные и негативные взаимодействия на объекты и субъекты управления оказывают управленческие решения, принимаемые высшим руководством предприятия.

Управленческие решения по персоналу обеспечивают следующие процессы [57]:

- формирование информационной базы по персоналу и внесение изменений по периодам и категориям персонала;
- оценка деятельности и оптимизация состава персонала предприятия;
- повышение уровня внутрифирменного взаимодействия и снижение барьеров по взаимодействию между подразделениями;

– формирование и совершенствование системы мотивации персонала с учетом всех факторов влияния.

Эффективность взаимодействия между функциональными службами и подразделениями во многом это ответная реакция объекта, которая зависит от полноты, качества и точности принятого управленческого решения. От эффективности управленческих решений зависит и конкурентоспособность продукции и предпринимательской структуры на рынке. В зависимости от уровня развития менеджмента и ситуационного анализа на практике возникает четыре уровня управленческих решений [57]:

- принимаемые по отработанному механизму, так называемые рутинные;
- селективные управленческие решения, которые принимаются за счет ограниченной свободы и инициативы;
- адаптивные управленческие решения, которые рассчитаны на непредусмотренные трудности;
- инновационные управленческие решения, связанные сложными и непредсказуемыми событиями и задачами, связанными с введением новшеств технического, технологического, маркетингового и другого характера.

В СССР также проводились исследования по научной организации труда на предприятиях. У истоков российского менеджмента стоял русский ученый исследователь А. К. Гастев. В начале 20-х годов XX века он стал основателем центрального института труда (ЦИТ). Гастев А. К. и его помощники больше занимались научной организацией труда, нормированием, стандартизацией труда учетом координационной и контролирующей деятельности в процессе организации производства [37]. В центральном институте труда были в курсе последних разработок западных ученых и могли заимствовать их методические подходы к научной организации труда, систематизировали и использовали все новинки и методики. Созданный в институте труда под руководством Гастева А. журнал «Организация труда» печатал самых известных ученых из Германии, Швейцарии, США.

В середине XX века стране появились социологические службы, которые понимали, ощущали на собственном опыте потери от низкого уровня человеческого фактора. За анализируемый период под воздействием группы отечественных ученых, таких как Н. А. Бахрор, Н. Богданов, М. Журавлев, С. Коган и других на крупных предприятиях стали внедрять принципы разделения труда, определения полномочий и ответственности работников предприятий, а также единоначалие, подчиненность и трудовую дисциплину. В этот же период научились ставить общественные интересы выше личных, а на передовых предприятиях страны появилась система вознаграждения персонала. Последовательно на предприятиях стали больше обсуждать вопросы справедливости, разрабатывать мероприятия по стабилизации персонала, стали расширять и стимулировать инициативу рабочих и служащих, стала внедряться организационная культура. Чем сильнее связи и контроль по вертикали, тем лучше финансово-экономические результаты предприятия [34].

После перехода к рыночным отношениям с 1991 года появились исследования по участию персонала в управлении производством и по методам его стимулирования в достижении конечных результатов производственно-сбытовой деятельности. Важнейшим направлением риск-менеджмента стал учет особенностей российского менталитета и специфических условий рынка. Такие известные ученые как Генкин Б. М., Михайлов Ф. Б., Виханский О. С., Румянцев А. А. и другие стали авторами по формированию российской модели менеджмента с адекватной реакцией на различные изменения внешней среды, рынка, с ориентацией на прогнозы и другие факторы, влияющие на экономические результаты предпринимательских структур.

Задачи управления персоналом на предприятии определялись в следующем порядке:

- оценка социально-психологических групповых и личных взаимоотношений в коллективе и их диагностика;

- управление социальными производственными комплексами и снижение стрессовой ситуации;
- формирование информационной системы управления кадровым обеспечением;
- оценка кадрового потенциала, определение потребности в персонале, подбор специалистов на вакантные должности и разработка мероприятий по маркетингу персонала;
- стратегическое и оперативное планирование кадровой работы, деловой карьеры, разработка и реализация системы адаптации персонала;
- формирование системы материальной и нематериальной мотивации и управление психофизическими, эргономическими, эстетическими параметрами труда.

В современных предпринимательских структурах на базе ранее существующих отделов кадров, отделов научной организации труда, заработной платы, охраны труда и техники безопасности сформировались службы управления персоналом, которые разрабатывают кадровую политику с полной координацией деятельности по управлению человеческими ресурсами.

Службы управления персоналом предпринимательских структур ориентированы на выполнение не только операционных программ, но и стратегических задач повышения уровня образования, квалификации работников, роста профессионального мастерства, производительности труда через формирование мотивационного механизма и формирование организационного с применением психофизиологических элементов, эргометрических параметров и эстетических норм труда.

Механизм управления человеческими ресурсами предприятия обеспечивает эффективность производственно-сбытовых процессов за счет воздействия следующих составляющих (рисунок 1.1). Опыт менеджеров зарубежных государств показывает, что делегирование полномочий является важнейшим условием эффективного функционирования

предпринимательских структур, позволяет значительно расширить зону управления руководителей через передачу полномочий, а самим сосредоточиться на решении стратегических задач [110].

Практика показывает, что в целях эффективного использования производственного потенциала делегирование полномочий необходимо и сотрудникам предприятий, поскольку они включаются в процесс реализации строгого круга принятых управленческих решений, что и создает дополнительную мотивацию персонала. Особенностью зарубежной управленческой практики является также широкое распространение коллективного принятия управленческих решений, что связано со сложностью решаемых задач и процессами демократизации управленческих процессов.



Рисунок 1.1 – Основные составляющие механизма управления человеческими ресурсами предприятия (авторские разработки)

Управление человеческими ресурсами современного высокотехнологического предприятия представляет целенаправленное

воздействие на работников предприятия в социально-экономических системах в целях успешного решения операционных и стратегических задач предприятия. Важнейшей целью системы управления человеческими ресурсами современных предприятий является максимизация использования личностного потенциала способностей работников как субъекта и важнейшего ресурса предпринимательских структур [103].

Мероприятия, направленные на эффективное использование личностного потенциала работников в основном сосредоточены по следующим направлениям: формирование оптимальных условий для развития личностного потенциала работников; разработка мероприятий, обеспечивающих мобилизацию личностного потенциала работников на выполнение главных целей и стратегических задач предприятия; развитие профессиональных качеств в соответствии с научно-технологическими новшествами, обеспечивающими качество продукции и ведущими к росту конкурентоспособности предприятия.

Основные принципы эффективного управления в организациях определяются квалификацией работников, качественным уровнем развития персонала, их мастерством и умением преодолевать сопротивление и решать текущие проблемы. Человеческие ресурсы выступают как важнейший стратегический ресурс организации в условиях нестабильной политической и экономической ситуации в условиях ужесточения конкуренции на мировом рынке [116].

Система управления человеческими ресурсами современного предприятия представлены на рисунке 1.2. Изменения предпринимательских структур в процессе стратегического развития, их доля, скорость роста рынка во многом определяются выбранной моделью управления человеческими ресурсами.



Рисунок 1.2 – Основные принципы эффективного управления персоналом современных предпринимательских структур [49]

В современных условиях одной из важнейших задач руководителя отдела управления человеческими ресурсами становится участие в разработке и корректировке стратегических планов за счет обеспечения их квалифицированными кадрами, способными решать любые задачи, особенно на стадии реализации и контроля за выполнением целевых показателей стратегического развития[112].

Можно говорить о том, что современный менеджмент наравне с научно-техническими достижениями и практическими навыками во многом представляет искусство управления человеческими ресурсами [52]. Управленческая команда представляет собой хорошо управляемый коллектив высококвалифицированных работников, готовых быстро реагировать на любые изменения внешней среды, рынка, конкурентов и другие критические или негативные факторы в соответствии с реализуемыми задачами предприятия. При этом человеческий фактор остается главной детерминантой для формирования и апробации различных моделей управления в современных условиях модернизации экономики.

1.2 Управление человеческим капиталом как важное направление современной теории менеджмента

На современном этапе эффективное функционирование предпринимательских структур в конкурентной среде во многом связаны с управлением человеческими ресурсами. Началом формирования теории управления человеческими ресурсами следует признать появление в 1885 г. научных трудов исследователей в области научного управления - Ф. Тейлора, Франкла и Уильямса Гилсбретов, научные изыскания которых были посвящены эффективному использованию кадровых ресурсов и выполнению ими трудовых функций. В 1880-90-е годы Э. Мейо проводил практические исследования, которые выявили влияние определенных работников на результативность предприятий, что привело к тестированию работников предпринимательских структур и их консультированию.

После 1930 года принятие отдельных законов о труде привело к появлению коллективного договора между руководителями предприятий и профсоюзами, в тоже время повысилась ответственность руководителей производственных подразделений, цехов за эффективную работу определенных работников и, в целом, коллектива.

Последующий период, в 1940-50-е годы, с введением научных обоснований уровня заработной платы и пенсионных отчислений появились кадровые службы, которые занимались также корпоративным отдыхом. С появлением должности заместителя руководителя предприятия по управлению человеческими ресурсами стало возможным регулирование взаимоотношений между линейными и функциональными подразделениями. С повышением законодательных требований к использованию кадровых ресурсов в 1960-1970 годы персоналу также приходилось повысить собственный профессионализм, а в связи с механизацией и автоматизацией производственных процессов повысились требования к должностным инструкциям в сторону повышения качества и производительности труда [152].

Структурная перестройка промышленного и аграрного секторов мировой экономики, перемещение работников и их переподготовка в конце 1980-х годов стали составной частью кадровой службы. В связи с компьютеризацией предпринимательских структур в 90е годы появилась возможность и необходимость повышения квалификации всех работников кадровой службы. Кадровые службы стали заниматься тестированием на предмет употребления алкоголя и наркотиков, а также ограничениями для курящих работников.

В начале XXI века, в связи с мировым кризисом изменились требования к персоналу. Потребовалась большая гибкость, льготы для особо ценных работников в т. ч. в условиях вредных для здоровья персонала. В структуре кадровой службы стали заниматься стратегическим планированием: подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации на перспективный период, а также всеобщей обязательной компьютерной грамотностью персонала [146].

Стратегическое планирование в области управления человеческими ресурсами предусматривает усиление функций управления в сторону формирования среды, способствующей росту человеческих ценностей,

обеспечивающие эффективность используемых ресурсов и росту ценности предприятия [39]. При стратегическом планировании кадровая служба проводит анализ и дает оценку управления человеческими ресурсами и на планируемый период, и на стратегическую перспективу, разрабатывает мероприятия, обеспечивающие повышение качества управления человеческими ресурсами.

Важное значение при разработке мероприятий придается происходящим изменениям основных ценностей предпринимательских структур. Появились ценностные ориентиры управления процессами, за которые отвечают работники службы управления человеческими ресурсами. В рыночной среде в связи с ужесточающейся конкуренцией возникла необходимость решения принципиально новых задач, связанных с управлением человеческими ресурсами: стимулирования работников и индексации заработной платы в условиях инфляции, сохранение на предприятиях высококвалифицированных специалистов, создание конкурентоспособных пакетов компенсаций, также возникли проблемы сокращения численности сотрудников и повышения качества и конкурентоспособности продукции[100].

В новых условиях стало недостаточно заниматься документооборотом, приемом и увольнением работников, появляется необходимость предложить руководителям предприятий эффективные решения проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами.

От способности персонала решать сложные экономические задачи во многом зависят конечные результаты экономической деятельности и достижение стратегических целей предпринимательских структур. Поэтому важнейшей задачей предприятий становится интегрирование управления персоналом в стратегию управления человеческими ресурсами, при разработке которого необходимо участвовать человеческий фактор, способности персонала решать любые проблемы; противостоять внешним угрозам, преодолевать слабые стороны предприятия [31]. При этом предприятием руководит самообучающаяся саморазвивающаяся команда,

отличающаяся более высокой эффективностью производства, способной прогнозировать потребности потребителей. В процессе формирования системы управления человеческими ресурсами совершенствуется система мотивации, появляются карьерные перспективы, снижается текучесть кадров, прогулов и несчастных случаев на производстве.

При формировании системы управления человеческими ресурсами высшее руководство разрабатывает стратегию и организационную управленческую структуру, и единую политику в области управления персоналом с участием всех линейных руководителей, которая требует решения стратегических задач на всем этапе управления с разбивкой на операционные задачи. С развитием теории управления человеческими ресурсами дальнейшее развитие получила и теория управления персоналом: изучение личных качеств руководителя и набор их необходимых компетенций, исследование стиля руководства и поведения в разных ситуациях. На рисунке 1.3 представлено программное обеспечение управление человеческими ресурсами в современной экономике.

В теории и практике за последние годы стали разрабатывать модели ситуационного стиля руководства с учетом следующих факторов [26]:

1) стратегическое управление человеческими ресурсами проводится в соответствии со стратегическими целями и тактическими задачами предприятия;

2) обеспечение на стратегическую перспективу логически последовательного подхода по повышению эффективности работы персонала с сочетанием занятости населения и территориального маркетинга;

3) обеспечение реализации миссии и ценностей предприятия;

4) обеспечение конкурентных преимуществ на рынке за счет эффективного использования человеческих ресурсов;

5) разработка программ, реализующих интересы работодателей, даже в том случае если они не полностью соответствуют собственным интересам работников;



Рисунок 1.3 – Программное обеспечение управление человеческими ресурсами (авторские разработки)

б) оценка и разработка мероприятий, удовлетворяющих потребности предпринимательских структур в персонале;

7) развитие у сотрудников способностей эффективного использования потенциала предприятия, обучая их постоянно развиваться;

8) развитие системы премиальной оплаты, учитывающее лучшие результаты конечной деятельности;

9) разработка программ по стажировке, обучению руководящего состава предприятий.

Система управления человеческими ресурсами призвана повышать мотивационную составляющую таким образом, чтобы работники четко понимали, что их ценят и вознаграждают за результаты их деятельности, за квалификацию и компетентность. При этом формируются и поддерживаются комфортные и продуктивные отношения между руководителями и сотрудниками на основе командного подхода, а сами работники управления становятся ценными и заинтересованными лицами предприятия, обеспечивающими развитие климата взаимного доверия и эффективного сотрудничества. При таком подходе ([65], [84], [96] и др.) внешние угрозы становятся стимулом для развития, а сама система управления укрепляет свои слабые стороны. При этом необходимо, учитывая индивидуальные и групповые различия между индивидуальными и коллективными группами, применяя этический подход к управлению, обеспечивая прозрачность и справедливость, достигнуть высоких темпов роста производительности труда, а также производства и реализации продукции.

Проблемы неэффективности системы управления человеческими ресурсами связаны с:

- 1) ориентацией территориального развития;
- 2) решением краткосрочных задач без привязки к стратегическому развитию;
- 3) недостаточной поддержкой со стороны среднего звена в системе управления;
- 4) неразвитостью или отставанием в развитии инфраструктуры;
- 5) недостатком материальных, человеческих, информационных, финансовых и других ресурсов для выполнения стратегических задач и операционных планов;

б) сопротивлением к изменениям различных структур в системе управления;

7) атмосферой, при которой работник не доверяет руководителям;

8) изменениями внешней среды в сторону угроз по разным направлениям;

9) проблемами изменения конъюнктуры и объема рынка в части изменений, прогнозов спроса, появления новых товаров - заменителей.

До настоящего времени в практике не сложилась единая модель управления человеческими ресурсами ([42], [87], [105], [118]).

Обобщение научных трудов зарубежных и отечественных исследователей показало, что существуют жесткие и мягкие варианты управления человеческими ресурсами.

Жесткая модель управления человеческими ресурсами предусматривает планирование поддающихся количественно к измерению стратегических и операционных показателей управления трудовыми ресурсами. Жесткая модель управления человеческими ресурсами ориентирована на развитие организации и реализацию стратегических и операционных целей, используя при этом человеческий капитал таким образом, чтобы обеспечить конкурентные преимущества предприятию. При таком подходе человеческий капитал при разумных инвестициях обеспечивает выход на запланированные стратегические показатели: прибыль, рентабельность, акционерный капитал и другие [124].

Мягкая модель управления человеческими ресурсами строится на основе взаимоотношений и делает акцент на лидерство и эффективное использование коммуникации, которые рассматриваются как ценный источник активов, обеспечивающих конкурентные преимущества. Предпринимательские структуры с мягкой моделью управления человеческими ресурсами придают важное значение организационной культуре, при которой стараются вовлечь работников в деятельность, развивая высокий уровень доверия и приверженности к организации. По мягкой модели

предполагается, что все работники должны разделять цели предприятия с применением командного подхода. При этом интересы руководителей и работников, где акцент делается на взаимности, совпадают полностью.

При любой модели управления человеческими ресурсами возможно выполнение следующих функций:

- 1) жесткий отбор необходимых кадров в соответствии с рабочими местами и штатами управленческого персонала;
- 2) управление показателями деятельности предприятия, проведение аттестации рабочих и управленческого персонала;
- 3) формирование системы вознаграждения с применением в зависимости от результативных показателей предприятия;
- 4) обеспечение постоянного развития профессиональных и управленческих навыков работников.

При разработке и реализации перспективных планов необходимо особое внимание уделять стратегической перспективе управления человеческими ресурсами, рассматривать их как потенциальный актив, нежели чем как статью текущих затрат. При формировании системы управления человеческими ресурсами за реализацию стратегии конкурентоспособной продукции в большей степени отвечают руководители среднего звена, а работники формируют правила, обеспечивающие усиление конкурентоспособности организации, связанной с деятельностью персонала. На смену менеджерам по персоналу в предпринимательских структурах в системе управления человеческими ресурсами появляются новые структуры – менеджеры по человеческим ресурсам.

Менеджеры высшего управления человеческими ресурсами отличаются своей простотой, не думают слишком много о методах и содержании управления персоналом и выходят на любую среду, не пренебрегая иерархией, решают возникающие проблемы и разрабатывают операционные и стратегические мероприятия, обеспечивающие конкурентоспособность предприятия, мобилизуют огромный потенциал для улучшения показателей

работы, включая в себя стратегическую составляющую, разработку детализированных операционных действий, обеспечивают приверженность ценностям организации и т.п. [27]

Менеджеры в системе управления человеческими ресурсами обладают высоким уровнем компетентности и решимости к стратегическим переменам, сильной и эффективной службой, ориентированной на бизнес. В процессе управления и при непосредственном внедрении систем управления человеческими ресурсами часто возникают сложности и конфликты с целевыми установками, поведением руководителей различных уровней и даже с корпоративной культурой. На практике реализация системы управления человеческими ресурсами проходит очень сложно, где отсутствуют стратегические планы, в том числе с разбивкой по годам по управлению человеческими ресурсами.

Различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами заключается в расстановке акцентов на стратегическую составляющую и результативность. Система управления персоналом направлена на работников, не являющихся управленцами, а система управления человеческими ресурсами, прежде всего, направлена на руководящих работников [55]. При разработке системы управления человеческими ресурсами важное значение придается стратегической интеграции, сильной организационной культуре с адаптацией к различным изменениям рыночного характера и внешней среды [108].

Управление человеческими ресурсами полностью поглощает управление, расширяя его стратегической ориентацией, управлением организационной и предпринимательской культурой, обеспечением конкурентоспособности организации за счет качества товаров и приверженности персонала к предприятию с одновременным инвестированием в человеческий капитал, что дополняет модель управления человеческими ресурсами.

Успешная реализация стратегии социально-экономического развития предприятий во многом зависит от человеческого капитала. В отмеченных исследованиях учтено, что, если акцент в словосочетании «человеческий капитал» делать на слово «капитал», то необходимо говорить об отношениях, в результате которых предприятие и индивид получают доход. К. Маркс писал о том, что капитал – это не вещь, а определенное общественное, принадлежащее исторической формации, отношение, которое представлено в вещи и придает этой вещи специфический общественный характер, следовательно, и состояние «человеческого капитала» зависит от формации и развития производительных сил [12].

В соответствии с современными подходами и концепцией человеческого капитала ученые и специалисты приводят следующие определения дефиниции «человеческий капитал» (таблица 1.1).

Таблица 1.1

Определение дефиниции «человеческий капитал» в трудах отечественных и зарубежных исследователей (составлено автором)

Автор	Содержание
Г. Беккер	Имеющийся у каждого запас знаний, навыков и мотиваций [21]
Т. Шульц	Сумма знаний, личностных особенностей, которыми располагают отдельно взятый человек или коллектив [152]
Т.Г. Мясоедова	Стартовый капитал: здоровье, наследственные факторы, условия жизни; приобретенный капитал: запас знаний, навыков и других личностных способностей, которыми располагает человек или коллектив, способный приносить доход в той или иной форме
Винс Р.	Совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, нравственных ценностей и культуры, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения [32]
С. А. Дятлов	Способности, приносящие доход [51]
Дейнтри Д.	Знания, навыки и способности, принадлежащие индивиду; коллективные суждения и выводы, мотивируемые

	руководством предприятия и приносящие доход, как индивиду, так и коллективу [53]
--	--

В контексте современных научных теорий и положений концептуальную дефиницию «человеческий капитал» следует рассматривать, как свойства присущие отдельной личности, отражающие и характеризующие персонального индивида или группу индивидов, объединенных определенными целевыми установками, что, в свою очередь, отражает достигнутый уровень развития трудовых ресурсов, когда ее владелец- работник посредством выполнения трудовых функций формирует дополнительную стоимость, превышающую общую капитализацию рабочей силы и создает дополнительные возможности для экономического роста и обеспечения стабильного дохода предпринимательского сектора.

Человеческий капитал может быть представлен как синтез двух равнозначных частей - интеллектуального и социального капиталов [29]. В основу возможного взаимодействия предложенных составляющих может быть положена система мотивационного воздействия, которая предлагает целенаправленное влияние как на трудовые ресурсы, так и на связанные с ними другие контактные группы.

Кроме того, необходимо учитывать, что развитие человеческого капитала определяет динамику экономического роста как в стране, так и на уровне отдельного региона. В ряде источников утверждается, что увеличение человеческого капитала на один процент приводит к ускорению темпов роста душевого ВВП на 1-3% [22].

Основными фондами человеческого капитала являются [47]:

- интеллектуальный капитал, включающий образовательный фонд, фонд науки, инновационный фонд;
- фонд подготовки на производстве;
- фонд здоровья;
- фонд миграции, обеспечивающий мобильность работников;

- фонд мотивации экономической деятельности;
- другие активы, рассматриваемые в расширительной трактовке, которая предполагает системное включение в область исследования личные качества отдельного индивида, приобретенные в процессе общественного взаимодействия, а также ряд социальных, психологических, культурных факторов деятельности человека, формирующих определенную систему «стабильности предпочтений».

Благодаря развитию теории человеческого капитала научно обоснована гипотеза, предполагающая, что затраты на социальную сферу не следует относить к категории потребительских расходов. Инвестиции в человеческий капитал обеспечивают значительный долговременный социально-экономический мультипликационный эффект для всех участников рыночных отношений. В связи с этим человеческий капитал занимает особое место в структурном преобразовании инновационной экономики знаний, так как он определяет соотношение инновационных преобразований и воспроизводство трудовых ресурсов в контексте перехода к следующему технологическому укладу.

Влияние человеческого капитала на рост социально-экономических показателей развития национальной и региональной экономики заключается в обосновании организационно-методического и нормативно-правового обеспечения взаимодействия всех участников рыночных отношений в составе совокупного интеллектуального капитала, сформированного на основе личностных и профессиональных характеристик индивидов. В рамках человеческого капитала учитываются: уникальность личности, факторы культуры, охраны здоровья, организации условий труда, процесс и особенности обеспечения программ обучения персонала, совершенствование инфраструктуры информационных систем обеспечения развития трудовых ресурсов, инновационные технологии и др.

Большинство российских ([50], [74], [91]) и зарубежных ([139], [149]) авторов согласны с гипотезой о том, что базовым фактором обеспечения роста конкурентоспособности человеческого капитала является система образования. Уровень образования, в соотношении с численностью населения, становится главной детерминантой конкурентоспособности экономических систем, и, как показывает опыт развитых стран, при прочих равных условиях производительность труда и экономическая доходность одновременно возрастают с увеличением затрат на систему образования.

По мнению ряда других ученых ([16], [62], [57]), образование вносит значительный вклад в борьбу с бедностью, повышая уровень возможностей для каждого конкретного индивида в рамках осуществляемой экономической деятельности.

В структуре человеческого капитала со своим индивидуальным человеческим ресурсом 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 элементы находятся в процессе развития и нацелены на достижение результативных показателей (рисунок 1.4).



Рисунок 1.4 – Базовые элементы человеческого капитала в контексте использования системного подхода (авторские разработки)

В системе предпринимательства системный подход развития человеческого капитала характеризуется действием его базовых элементов. Человеческий капитал рассматривается как набор возможностей, навыков, опыта и ресурсов человека в процессе производственно-сбытовой деятельности за счет прямого воздействия и синергетического эффекта за счет усиления других производственных факторов обеспечивает рост выходных экономических показателей. Интеллектуальный капитал как базовый элемент системы человеческого капитала представляет собой набор человеческих

навыков, которые обеспечивает поиск эффективных путей решения возникших проблем в решении тяжелых умственных задач.

1.3 Концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации экономики

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.

В процессе стратегического планирования человеческий капитал рассматривается, как внешний капитал успеха и все стратегические мероприятия направлены на достижение запланированных показателей конкурентных преимуществ развития предпринимательской структуры в долгосрочной перспективе.

Цели при формировании системы управления человеческими ресурсами должны быть увязаны с использованием человеческого капитала для достижения запланированных результативных показателей и обеспечения конкурентных преимуществ предприятия. При этом особое значение уделяется стратегической составляющей подсистемы трудового найма, поиска и отбора сотрудников и их обучению, развитию и управлению показателями деятельности, системе мотивации и трудовым отношениям.

Результативность стратегического управления человеческими ресурсами во многом определяется заинтересованностью всего персонала в реализации стратегии бизнеса, комплексностью и уровнем интеграции мероприятий по вертикали и плотностью взаимодействия по горизонтали. При таком подходе стратегия управления человеческим капиталом становится составной частью общей стратегии развития предпринимательской структуры, регулирует отношения между управлением человеческим капиталом и стратегическим управлением предприятием, направлена на эффективное использование человеческого капитала для достижения своих целей и конкурентного преимущества на рынке.

Стратегическое управление человеческим капиталом, решая ряд вопросов, связанных с эффективностью работы организации за счет изменений организационной структуры и культуры использования ресурсов, управляя знаниями и изменениями с учетом потенциального спроса на рынке, с выявлением и развитием ключевых факторов успеха, обеспечивает выполнение запланированных показателей производственно-сбытовой деятельности и стратегическое развитие предприятия, рассматривая все главные вопросы, связанные с персоналом.

В процессе управления человеческим капиталом особое внимание уделяют вопросам выявления отличительных особенностей предпринимательской структуры от конкурентов, планируя долгосрочные цели и средства их достижения, таким образом, долгосрочное размещение ресурсов соответствует возможностям внешней среды на стратегическую

перспективу. Стратегия рассматривается как совокупность основных направлений развития предприятия на перспективный период с достижением запланированных показателей с использованием ключевых факторов успеха и их усилением на долгосрочную перспективу, в том числе за счет человеческого капитала.

Стратегическое управление человеческим капиталом является частью общей стратегии развития организации и состоит из следующих разделов:

1) планирование достижения заявленных целей, в том числе использование человеческого капитала как одного из важнейших факторов обеспечения запланированных результатов и обеспечения конкурентных преимуществ на рынке;

2) разработка философии и миссии существования предпринимательской структуры, обеспечивающие эффективное использование человеческого капитала;

3) определение зависимости стратегической составляющей человеческого капитала от показателей производственно-сбытовой деятельности как одного из ключевых факторов успеха предприятия;

4) определение роли и места работников данного предприятия как стратегического ресурса.

При разработке стратегической составляющей управления человеческим капиталом основной целью является обеспечение стратегических возможностей за счёт высококвалифицированных мотивированных кадров, способных хорошо обеспечить конкурентные преимущества в долгосрочной перспективе, за счет разработки и реализации стратегических и операционных программ. При этом персонал работает на опережение, предвидя будущие изменения рыночного характера и внешней среды, формируя единую самообучающуюся и саморазвивающуюся команду.

Разрабатывая стратегическую составляющую, необходимо учесть, что стратегический успех управления человеческим капиталом во многом зависит от того насколько учтены интересы всех заинтересованных групп влияния:

владельцев, акционеров, менеджеров, рабочих и других групп. Применяя «мягкую» модель управления человеческими ресурсами, больше внимания уделяется человеческим отношениям, доверию, уважению, постоянному развитию, коммуникациям, а также качеству трудовой жизни. При разработке мягкой модели внимание также уделяется этическим вопросам, подчеркивается важное значение стабильности трудового коллектива. «Жесткая» форма управления человеческими ресурсами нацелена на результаты: прибыль, стоимость акций, стоимость предприятия, доход на инвестированный капитал в человеческие ресурсы в интересах организации.

«Рациональная» модель управления человеческими ресурсами исходит из того, что все организации планируют достижение стратегических и операционных целей с разбивкой по показателям по оперативным планам и стратегическим прогнозам, обеспечив их всеми необходимыми ресурсами. Эффективное использование ресурсов и стратегических целей при планировании необходимо увязывать с человеческим фактором и командным стилем работы, которые применяются при мягкой модели управления человеческими ресурсами, принимая во внимание интересы и потребности всех работников предприятия.

Стратегическое управление человеческим капиталом на плановый период обеспечивает значительные конкурентные преимущества за счет согласованной поисковой работы, базы данных, новых подходов к управлению людьми с применением цифровых технологий и инновационных подходов с прогнозной ориентацией на будущие изменения рынка и внешней среды. Конкурентные стратегии, обеспечивающие конкурентное преимущество, позволяют оперативно действовать, использовать любые дополнительные возможности рыночного характера и смягчить или противостоять опасностям, ожидаемых от внешней среды. При этом только высокомотивированный коллектив может обеспечить высокоэффективное использование и экономию всех ресурсов, что является важнейшей составляющей обеспечения конкурентного преимущества.

При оптимальной модели управления человеческими ресурсами конкурентное преимущества обеспечиваются за счет развития человеческих ресурсов, которые быстрее обучаются, эффективнее используют свои знания, уникальные таланты работников, обеспечивая превосходящие показатели: производительность, качество, инновации, высокий уровень обслуживания – за счет более высокого уровня кадров, чем у конкурентов, уникального интеллектуального капитала, а также культурой, которая поощряет организационное обучение.

Теория интеллектуального капитала, также ориентированная на эффективное использование ресурсов, подчеркивает, что капитальные вложения в кадры увеличивают их ценность для предприятия [55]. Управление человеческим капиталом дополняет теорию управления интеллектуальным капиталом стратегической составляющей, привлекая или подготавливая гибких талантливых работников, обеспечивающих конкурентные преимущества, занимается приобретением, развитием и сохранением капитала. Поскольку внешняя среда находится в состоянии постоянного изменения, эффективное использование ресурсов может смягчить или заблокировать внешнее влияние, обеспечить динамическую эффективность и стабильность.

Теория управления человеческого капитала определяет потребности интеллектуального капитала в стратегической перспективе, рассматривает развитие потенциала ресурсов и обеспечивает стратегическое соответствие между развитием интеллектуального капитала в перспективе и операционными стратегиями конкретизированных и детализованных для реализации до конкретных работников, занимается вопросами наилучшего соответствия и конфигурацией архитектуры предприятия. При этом кадровые ресурсы предприятия рассматриваются как основной источник, обеспечивающий конкурентные преимущества предприятия за счет запаса инноваций на стратегическую перспективу.

При разработке стратегических планов и операционных стратегий необходимо охватить основные сферы деятельности предприятия, в предплановый период следует систематически проводить исследование внешней среды по SWOT-анализу, в целях разработки мероприятий по развитию интеллектуального потенциала.

На практике сформировать стратегию управления человеческими ресурсами в начальном периоде очень сложно, стратегия возникает в ответ на развивающую ситуацию со временем.

В ходе разработки стратегии управления человеческим капиталом возникает ряд сложностей, связанных с внутренним согласованием управленческого процесса [117]:

1) недостаточная разъяснительная работа по новым стратегическим направлениям вызывает сопротивление и разногласия между работниками;

2) высшее руководство желает быстрых, более высоких результатов, создаются конфликтные ситуации;

3) инновационная политика предприятия проводится без серьезной подготовки кадров, о чем свидетельствует техническая и технологическая неподготовленность кадров к решению новых задач;

4) из-за финансовых ограничений в развитии человеческого капитала происходит разрыв между технологическим переоснащением и уровнем подготовки кадров;

5) недостаточная проработанность операционных действий и детализации программ стратегических направлений и как результат ухудшение позиции предприятия на рынке;

6) недостаточная заинтересованность и низкий уровень подготовки менеджеров подразделений, неспособных решать сложные стратегические задачи.

Различные препятствия, которые могут встретиться при реализации стратегии управления человеческим капиталом связаны с недопониманием стратегических потребностей предприятия, и частные инициативы

сталкиваются с сопротивлением, недопониманием, часто кажутся неуместным и даже вредным, если организационная культура не соответствует, отстает в своем развитии от намеченных стратегических целей. Частные инициативы в области управления человеческим капиталом также должны исходить из того, что их реализация повлияет на операционные действия и детализированные планы предприятия, согласованные и утвержденные на плановый год. Сдерживающим фактором является также нежелание управленцев среднего звена воспринимать новые инициативы, недооценка их в части финансирования и человеческих ресурсов.

Анализ трудов отечественных ([11], [36], [49], [61], [78], [99], [131] и др.) и зарубежных ([138], [140], [143], [144], [148], [153] и др.) авторов по данной проблематике показывает, что для преодоления вышеперечисленных проблем и сдерживающих факторов развития предприятия, целесообразно использовать следующие практические мероприятия:

1) провести детальный предплановый и SWOT PESTLE анализ уровня состояния развития организации, оценить реальное состояние человеческого капитала;

2) разработать стратегию и определить дерево целей, ресурсы необходимые для реализации и результативные показатели;

3) разработать операционные действия и детализованные планы таким образом, чтобы охватить всех работников предприятия;

4) оценить потенциальные опасности и препятствия, особенно в части реализации инноваций и частных инициатив. Особое значение при этом необходимо уделять ресурсному обеспечению, в том числе финансированию человеческого капитала;

5) провести организационную работу по этапам реализации матричных программ, с назначением конкретных исполнителей и указанием конкретных сроков исполнения;

6) определить информационно-консультационное сопровождение по этапам реализации стратегий;

7) сформировать конкурентные показатели и усилить контроль над реализацией стратегий, операционных планов и конкретных программ.

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, отходит от пассивной реактивной политики, происходит переориентация системы кадрового менеджмента на результаты деятельности, на индивидуальную работу с персоналом с прогнозной ориентацией на перспективу. Если система управления персоналом была нацелена на экономию на издержках от воспроизводства рабочей силы, то технологии управления человеческим капиталом направлены на повышение эффективности инвестиций, на развитие человеческого капитала за счет профессионального роста работников и улучшения условий работы. Если по старой системе занимались исключительно рядовыми работниками, то новая система делает акцент на компетентность, эффективность работы становится ключевым элементом кадрового потенциала предприятия. Значительную роль при этом уделяется формированию сильной адаптивной организационной культуре и формированию стимулирующей атмосферы взаимной ответственности наемных работников, а также работодателей за счет внедрения новшеств организационно-технического характера и открытого обсуждения различных проблем.

Для формирования эффективной системы управления человеческим капиталом необходимы определенные условия [88]:

1) формирование подсистемы управления человеческими ресурсами, способной адаптироваться к меняющимся условиям внешней среды и нестабильной политической ситуации;

2) планирование индивидуальной карьеры, подготовки и переподготовки персонала;

- 3) своевременная ротация кадров и стимулирование профессионального роста;
- 4) применение гибкой системы оплаты труда, обеспечивающей учет персонального вклада работников и их компетентности;
- 5) оценка профессиональных знаний, умений и реальных навыков, и уровня их владения по каждому работнику;
- 6) обеспечение высокого уровня участия рабочих групп и отдельных работников при разработке и реализации повседневных управленческих решений;
- 7) использование практики делегирования принятия управленческих решений нижестоящим подчиненным;
- 8) формирование разветвленной системы коммуникаций: вертикальные, горизонтальные и диагональные связи внутри управления предприятием.

Подводя итог вышесказанному, можно говорить о наличии двух концептуальных подходов к стратегическому управлению человеческим капиталом, соответствующих современным аспектам модернизации экономической системы:

1. Рационалистический подход обеспечивает высокий уровень адаптации предприятия в конкурентной среде, гибкость управления персоналом и интенсификацию труда, а также предусматривает участие работников в распределении прибыли. В системе управления человеческим капиталом рациональный подход предполагает взаимную ответственность руководства и наемных работников за достижение поставленных целей стратегического развития. При таком подходе кадровая служба входит в правление предприятия, а сама работа нацелена на удовлетворение потребностей организации лояльной рабочей силой, которая обеспечивает реализацию конкурентоспособной стратегии. Отличительной особенностью рационального подхода от ранее применявшихся методов управления является то, что такая политика строится не на подчинении работников

управленцам, а на взаимном учете интересов и взаимной ответственности за реализацию стратегии и обеспечения конкурентоспособности продукции (товаров, услуг) и самой организации.

2. При гуманистическом подходе за обеспечение конкурентных преимуществ отвечают сами работники, они занимаются повышением эффективности коммуникаций за счет гибкого руководства и мотивации персонала, а взаимная ответственность сторон обеспечивает эффективность деятельности и конкурентные преимущества предприятия. Положительным является то, что при гуманистическом подходе высокое участие работников при планировании и проектировании рабочих мест, совершенствование качественных условий работы, производимых товаров, доступ к информации, признание законным различных интересов, создает новую ситуацию в соответствии с требованиями модернизирующегося рынка труда.

ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

2.1 Методические подходы к оценке человеческого капитала в современных условиях

В начале XXI века появились объективные условия для модернизации российской экономики, в том числе за счет эффективного использования человеческого капитала как важнейшего производственного ресурса. Достижение поставленных задач по социально-экономическому развитию России стали решаться за счет применения экономики знаний, реформы образовательной системы, развития интеллектуальных способностей персонала, внедрения принципов инновационной и когнитивной экономики с применением информационных ресурсов для реализации творческих возможностей каждого отдельного индивида.

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.

При оценке устойчивости человеческого капитала важнейшим фактором считается экономический доход и положительные внеэкономические эффекты развития работника, которые в значительной степени зависят от вложенных

средств. Человеческий капитал на микроэкономическом уровне дает дополнительный экономический доход от каждого работника, способствует карьерному росту и обеспечивает устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Определяющим фактором заработной платы современного работника и персонала организаций в целом является предельная производительность, уровень повышения которой во многом зависит от предельного уровня накоплений человеческого капитала.

Исследования зарубежных ученых показывает, уровень накоплений человеческого капитала выступает как важнейший фактор дифференциации оплаты труда работников. Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минцер, Дж. Хелман и другие ученые отмечают, что человеческий капитал как фактор производства является достаточно сложным. Учение И. Фишера, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи обращают особое внимание на сложности оценки способности работника при участии в процессе производства, с учетом его совокупностью знаний, навыков и умений в процессе производительного труда [33].

Человеческий капитал как производственный ресурс способный приносить доход формирует способности работника приносить выгоду, с задатками и способностями, выработанными в детско-юношеский период, полученным образованием, приобретением компетенций. Каждый работник имеет индивидуальный комплекс способностей, заключенный в его чертах, которые обеспечивают его задатки или способности в процессе его жизнедеятельности. Приобретенные в процессе жизнедеятельности новые качества личности могут быть условием вложения в человеческий капитал. Творческим вектором, оказывающим значительное влияние на развитие человеческого капитала, является социальный прогресс и научно-техническая революция в области информационных технологий, которые выступают как элементы рыночной экономики.

В процессе развития теории человеческого капитала, которая доказывает, что на уровень человеческого капитала влияет политическая стабильность и социальная устойчивость, что связано с воспитательным процессом и

обучением, а также развитием личности в области создания персонала с определенными перспективами предназначениями [31].

Поскольку способности, знания, дарования являются составной и неотъемлемой частью работника, Г. Беккер ввел такое понятие как социальный человеческий капитал, тем самым определяя специальные навыки, которые интересуется конкретная организация по виду деятельности [21]. В этом же периоде Э. Тоффлер ввел в теорию понятие символического капитала – знания, которые доступны без ограничений большинству персонала. Исследователь Г. Беккер попытался обосновывать эффективность капиталовложений в человеческий капитал с максимизацией функции полезности.

В процессе использования человеческого капитала установлено влияние уровня эффективности различных рынков. Формой богатства человеческого капитала выступают материализованные в работнике специальные и общие знания, что приводит к созданию прорывных инновационных продуктов через производительный труд. Государство, вкладывающееся в инвестиции в экономике знаний, в том числе и в социальной сфере, обеспечивает производство конкурентоспособной продукции, повышение производительности труда, выходит на высокие показатели экономического развития экономической системы.

Для характеристики человеческого капитала применяются следующие основные показатели: знания, здоровье населения и его мобильность. Российские и зарубежные ученые установили, что существует прямая связь между физическим здоровьем и уровнем образования и количеством лет. Расходы на качество образования, производственный опыт и на заработную плату считаются как инвестиции в человеческий капитал, не как потребительские расходы, а как производственные ресурсы, поскольку они через определенное время стратегического периода компенсируются доходами.

В практической деятельности человеческий потенциал в различных пропорциях представляют как важный стратегический ресурс финансовой, информационной, материальной и других сфер производства. Стремление к

расширению образовательных и социальных программ направлено на рост человеческого капитала в перспективе. Также, как и физический, человеческий капитал выступает как прямой результат инвестиционной политики, поскольку эти затраты компенсируются возросшими доходами в стратегической перспективе (рисунок 2.1).



Рисунок 2.1 – Структура человеческого потенциала (авторские разработки)

В системе предпринимательства самими большими убытками от потери личного вклада отдельного рабочего считаются потери от годового объема реализации и прибыли. Поэтому важнейшим фактором оценки общей стоимости человеческого капитала выступает финансовый вклад отдельного работника в сумму годовой выручки и в суммарную прибыль. Общий вклад

всех работников отражает стоимость человеческого капитала для производственной компании.

От возрастного диапазона сотрудников предпринимательской структуры также зависит сумма накопленного человеческого капитала. Возрастная структура работников в предельной части компании выступает как фактор накопления и оценки человеческого капитала. Практика показывает, что с увеличением стажа работы работников в компании растет стоимость (ценность) работника, что связано с приобретенным опытом и профессиональными навыками, а с приближением к пенсионному опыту стоимость человеческого капитала начинает снижаться и на последнем этапе стремится к нулю.

От приобретённого опыта во многом зависит количество и качество человеческого капитала. В предпринимательских структурах приобретенный профессиональный опыт работника можно оценить, как результат процесса обучения и как важнейший фактор увеличения стоимости человеческого капитала в контексте использования оценочных показателей.

При увольнении работника предпринимательская структура теряет потраченные на его обучение переобучение и повышение квалификации, финансовые ресурсы. В связи с увольнением работника в расходной части финансового отчета кроме вышеперечисленных отражаются новые затраты на поиск нового работника, которая включается в общую сумму человеческого капитала. Потраченную сумму на человеческий капитал по этой статье оценивают по фактическим расходам на замену работника с учетом подборки и отбора персонала.

В ходе проведения диссертационного исследования автором были определены ключевые системные факторы, формирующие ряд административных и экономических барьеров в процессе трудоустройства молодых специалистов, выходящих на рынок труда в современных условиях:

–определенный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда в контексте перехода к новым профессиям;

–отсутствие на момент окончания учебного заведения требуемого опыта и профессиональных навыков практической работы;

–нерациональный выбор выпускников, ориентированных на поиск рабочего места в непроизводственной сфере и требующих высокий уровень первоначальной заработной платы;

–недостаточное развитие системы социальных гарантий в условиях среднего и малого бизнеса, которые бы способствовали росту человеческого капитала;

–низкий уровень информационно-аналитического обеспечения безработных граждан и выпускников учебных заведений о современных тенденциях и навыках экономической деятельности и рационального поведения на рынке труда.

В ходе исследования автором определены следующие ключевые проблемы оценки человеческого капитала, на основе которых с применением комплексного подхода разработаны рекомендации по формированию мотивационного механизма персонала:

1. В практической деятельности ограниченный подход к оценке человеческого капитала предпринимательских структур создает проблемы при формировании конечных результативных показателей производственно-сбытовой деятельности. Большинство компаний используют либо чисто управленческие оценочные модели человеческого капитала, или финансовые показатели, причем для оценки человеческого капитала модели применяются достаточно примитивно.

2. Серьезной проблемой в оценке человеческого капитала является отсутствие методической базы, оценочных показателей и опыта оценки общей суммы и прироста человеческого капитала компаний. У большинства предпринимательских структур в России просто отсутствует опыт оценочной деятельности человеческого капитала. Отсутствие опыта оценки персонала в значительной степени усложняет применение оценочной модели человеческого капитала. В условиях модернизации экономики необходимо

применение научного подхода к деятельности человека и оценке его потенциала, а также к учету факторов формирования человеческого капитала и эффективных способов достижения долгосрочных и краткосрочных целей экономической деятельности.

3. Важнейшей составляющей человеческого капитала становится технический прогресс и производство инновационной продукции. Если даже в компании и применяется оценочная система человеческого капитала, то недостаточно учитываются количественные критерии, что в целом, затрудняет определение величины человеческого капитала отдельного работника коллектива. По применяемым в предпринимательских структурах методикам технический прогресс и инновации при оценки человеческого капитала, не включаются в результативные показатели, которые выступают как ключевые факторы долгосрочного развития социально-экономического комплекса и в результате не учитывается повышение суммы человеческого капитала, как основного фактора роста экономических показателей.

4. Человеческий капитал выступает как особый актив, обеспечивающий внедрение в производство и коммерциализацию различных проектов. Фактически в производственно-сбытовой деятельности предпринимательских структур без участия человеческого капитала не может осуществляться инновационная деятельность в условиях производства, в коммерческой деятельности и в управленческой сфере, пренебрежение ценностями человеческого капитала для компании обходится серьезными финансовыми потерями. Поскольку инновационную деятельность организационно-экономического характера основывается на результатах использования человеческого капитала, то человеческий капитал становится активом фундаментального значения, обеспечивающим инновационное развитие предпринимательских структур. Суммарная оценка человеческого капитала, его качественный и количественный прирост в компании обеспечивает развитие прорывных направлений деятельности за счет выпуска инновационных товаров.

5. Проблемы недостаточной степени использования, имеющегося в распоряжении предпринимательских структур человеческого капитала, с привлечением факторов технологического, инновационного, качественного ресурсного обеспечения управленческого характера, также приводят к существенным потерям выручки и прибыли, создают препятствия в осуществлении инновационного процесса вне зависимости от формы его использования.

Ключевой стратегической целью использования человеческого капитала выступает создание конкурентных преимуществ товаров услуг по нескольким позициям на рынке. В теории менеджмента человеческий капитал рассматривается как актив стратегического назначения, поскольку проектирование и внедрение инновационных товаров и технологий в условиях модернизации экономического комплекса опирается преимущественно на человеческие ресурсы. Поэтому количественная и качественная оценка человеческого капитала становится необходимым условием для повышения эффективности всей производственно-сбытовой деятельности.

На рисунке 2.2 автором представлена система ключевых показателей, которые могут быть использованы для оценки уровня человеческого капитала в современных условиях.

Показатели деловой оценки персонала напрямую ориентированы на конечные результаты труда и рыночные показатели, которые во многом зависят от профессиональных, деловых и других визуальных качеств конкретного работника. Многие отечественные и зарубежные ученые оценивают вложения в человеческие ресурсы как инвестиции.

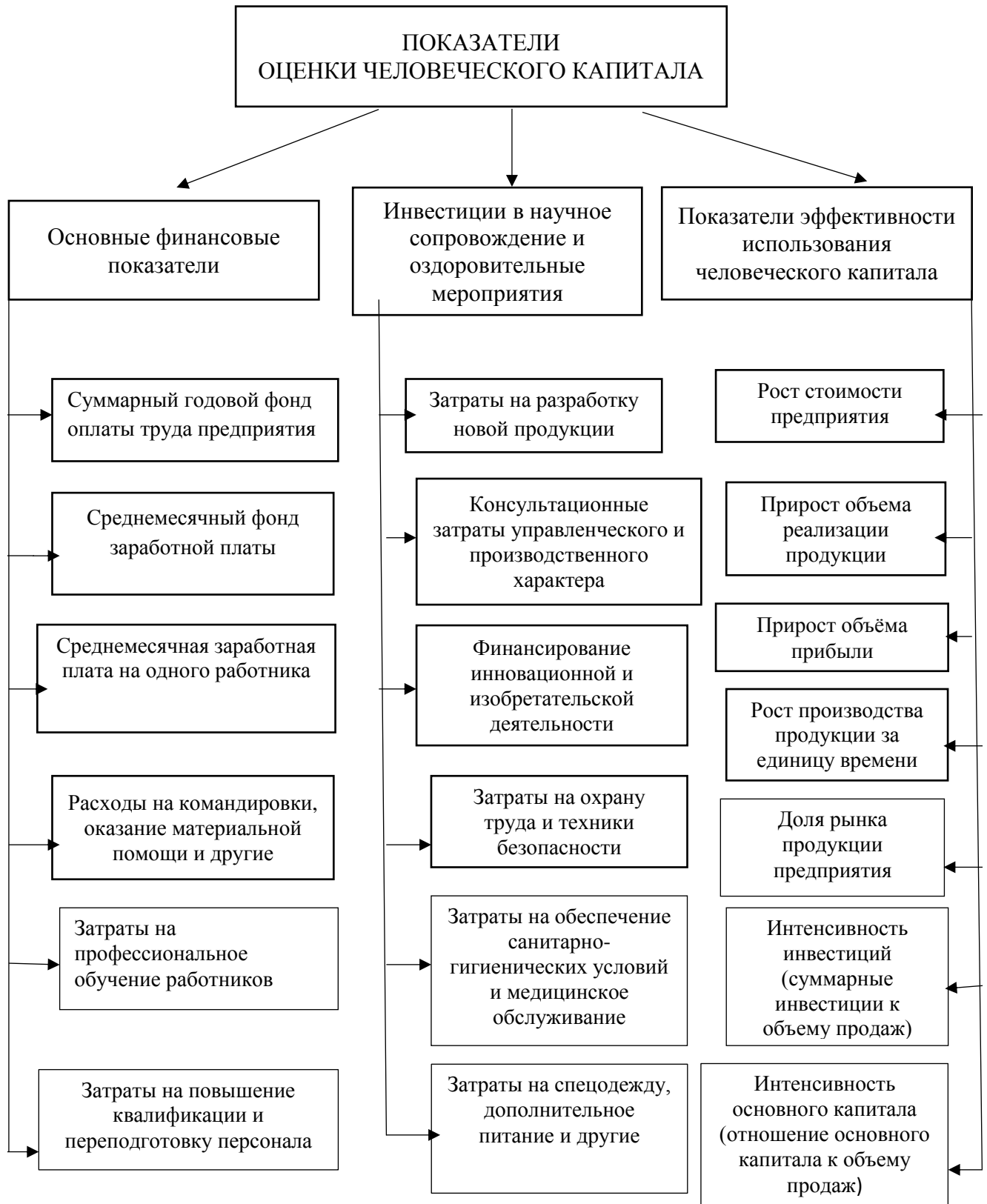


Рисунок 2.2 – Система основных показателей оценки человеческого капитала
(авторские разработки)

При оценке человеческого капитала наиболее перспективным считается инновационный подход к формированию системы управления персоналом предприятия, а все затраты на обучение, переобучение, подготовку и др. оцениваются, как и инвестиции в человеческий капитал. Отечественные ученые предлагают перевести затраты на персонал из постоянных издержек в инвестиции и создать возможность оценить эффективность персонала.

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)

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

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. Для оценки персонала и разработки стратегических планов повышения эффективности человеческих ресурсов необходимо разработать специальную программу учета рабочих мест и работы персонала. При учете затрат заработную плату, премии, различные компенсационные и социальные выплаты поставить в зависимость от эффективности деятельности предприятия.

2.2 Обоснование модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала

Необходимым условием ускорения роста экономического развития России является формирование новой системы подготовки инновационно ориентированных кадров, мотивация персонала на эффективную предпринимательскую деятельность с генерацией новых идей и нестандартных решений, и сложных экономических задач, связанных с применением новых технологий, не только на высокотехнологичных предприятиях, но и на предприятиях малого и среднего бизнеса.

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 благоприятную среду для развития интеллектуального потенциала.

Анализ научных исследований отечественных ученых показывает, что в России назрела необходимость и имеются объективные предпосылки для разработки и реализации новой модели развития человеческого капитала с центральным звеном экономики знаний, задачей которого является разработка и реализацию ценностной системы с применением разрозненных разработок «экономики знаний», «инновационной экономики», «когнитивной экономики», информационной и новой экономики и других разработок, на прямую или косвенно связанных с использованием человеческого капитала. Решение такой сложной задачи требует объединение усилий и научного осмысления имеющихся разработок как теоретико-методологического, так и практического характера.

Западные исследователи также отмечают, что знания на практике становятся современной производственной силой, а идея человеческого капитала становится движущей силой развития общества. Знания при формировании человеческого капитала рассматриваются не только как накопительный капитал, но и как составляющая человеческого капитала с необходимой информацией, методами анализа и обработки информации, превращения ее в навыки. Знания являются результатом деятельности людей, а накопительная составляющая выступает как важнейший элемент человеческого капитала, которая до настоящего времени в теории и на практике не получили достаточного внимания в научной среде.

Формированием системы мотивации персонала предприятия практически занимается служба управления персоналом, которая постоянно осуществляет оценку персонала предприятия и мониторинг конъюнктуры рынка труда, ориентируясь на последние достижения науки и техники, передовые предприятия отрасли, конкурентов, а также на прогнозы развития рынка и внешней среды.

При таком подходе стратегия управления человеческим капиталом становится частью общей стратегии развития предприятия с детализированной разбивкой по периодам работы с полным инвестиционным обеспечением.

В процессе осуществления планирования потребности в трудовых ресурсах с учетом оценки возможностей образовательной системы необходимо учитывать роль прогнозных оценок, включающие в себя следующие укрупненные группы:

демографический – прогноз демографических процессов, динамики численности и половозрастной структуры населения;

социально-экономический – прогноз потребности соответствия уровня обеспеченности человеческим капиталом и требований к уровню макроэкономических показателей;

социальный – прогноз развития социальных индикаторов развития общества на уровне отдельной локации.

На рисунке 2.3 автором предложено выделение структурных элементов системы прогнозирования потребности в человеческом капитале в соответствии с современными требованиями рынка труда.



Рисунок 2.3 – Прогнозирование потребности в уровне человеческого капитала в соответствии с требованиями рынка труда (авторские разработки)

При этом необходимо учитывать следующие дополнительные факторы влияния: формирование организационного механизма, обеспечивающего взаимодействие всех служб в информационном обеспечении по плану и факту; механизм адаптации к изменениям во внутренней и внешней среде с корректировкой действий персонала на достижение намеченных показателей; формирование в системе управления механизма корректировки действий и обеспечения достижения поставленных целей; формирование механизма управления непредвиденными ситуациями и возникающими проблемами; формирование механизма совершенствования системы управления и организационной структуры предприятия; формирование механизма контроля за ключевыми компетенциями в процессе реализации программ.

Результаты приведенных прогнозных оценок дают возможность еще до момента формирования значений планового периода принять меры по совершенствованию системы подготовки кадров в заданной траектории. Для проведения прогноза развития человеческого капитала в соответствии с требованиями современного рынка труда необходимо проведение комплексного анализа структуры региональной экономики.

Основными субъектами формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне, следует признать трудовые ресурсы и органы государственной власти (рисунок 2.4).

Обучающиеся на региональном рынке труда формируют гибкий спрос на определенные образовательные услуги и в последующем, переходя в категорию трудовых ресурсов, определяют уровень предложения, становятся связующим звеном между существующими подсистемами рынка труда. При этом органы государственной власти регионального уровня выполняют роль регулятора субъектов упомянутых выше рынков, определяют траектории взаимодействия субъектов образовательного рынка и рынка труда, формируют спрос, и предложение как отдельный экономический субъект.

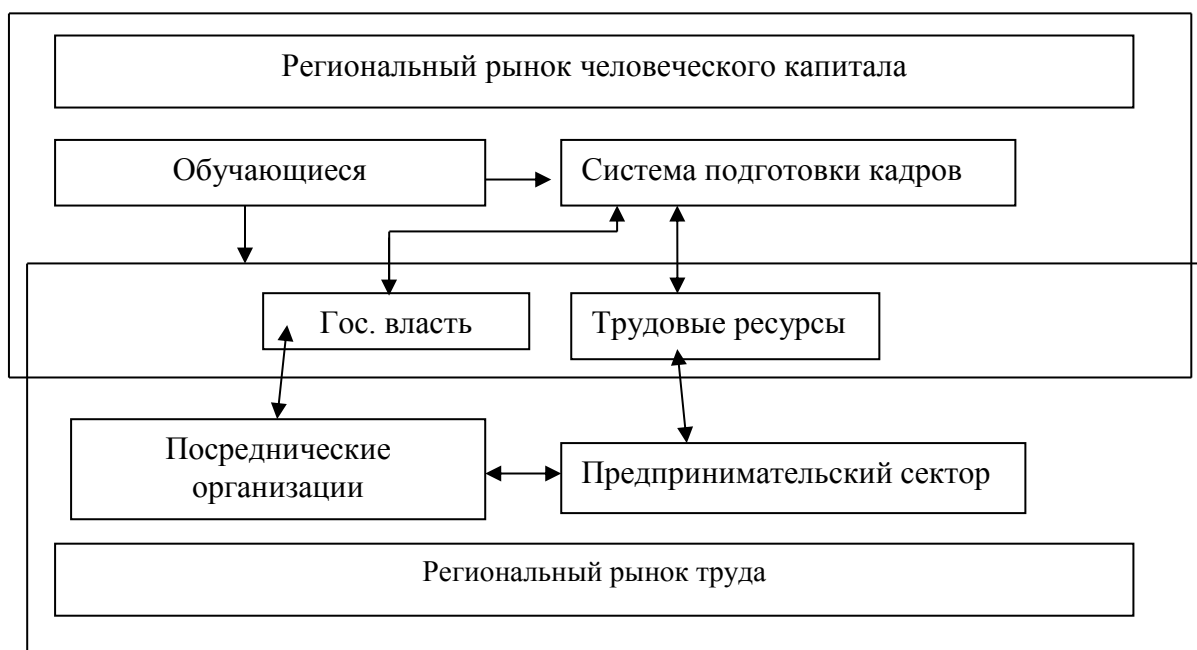


Рисунок 2.4 – Взаимодействие субъектов формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне (авторские разработки)

Модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала представлена автором на рисунке 2.5.

Функционирование рынка труда и рынка образовательных услуг происходит на основе эффективного действия комплекса рыночных механизмов, оказывающего сбалансированное влияние на предложение и спрос на трудовые ресурсы на уровне региона.

В практических условиях можно наблюдать определенный дисбаланс между количеством выпускников и потребностями отраслевого регионального комплекса, в связи с отсутствием корреляционной связи между потребностями в персонале со стороны предпринимательского сектора и объемом спроса на образовательные услуги. Все это оказывает отрицательное воздействие на формирование человеческого капитала на региональном уровне.



Рисунок 2.5 – Модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала (авторские разработки)

К числу ключевых проблем взаимодействия субъектов рынка формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне следует отнести:

–представители предпринимательского сектора не рассчитывают плановую потребность в трудовых ресурсах определенного профиля, в связи с отсутствием точных прогнозных оценок относительно возможных изменений внешней среды (экономической конъюнктуры, демографической обстановки и других факторов различного характера на рассматриваемый перспективный период);

– образовательные организации ВО и СПО не доводят до работодателей информацию о новых направлениях подготовки, о возможном инфраструктурном обеспечении и наличии внутренних коммуникаций и информационных сетей для подготовки и переподготовки кадров на базе соответствующих учреждений;

–отсутствие системного взаимодействия между высшими учебными заведениями и организациями по формированию основных образовательных программ подготовки кадров для инновационной экономики.

К числу важнейших проблем, препятствующих взаимодействию и эффективному функционированию рынка образовательных услуг и труда, можно отнести следующие аспекты:

1. Проблемы не достаточного финансового обеспечения системы образования и рынка образовательных услуг.

2. Проблемы обострения неравенства по доступности образования, из-за расслоения населения по трудовым доходам, рост количества граждан не способных за счет личных средств финансировать образование детей.

3. Проблемы ориентации личности на профессиональную деятельность и сложности трудоустройства выпускников.

4. Проблемы формирования информационной системы, отражающей тенденции развития рынка труда и рынка образовательных услуг.

5. Сложности достижения запланированных показателей использования человеческого капитала как один из факторов обеспечения производственно-сбытовых результатов и конкурентных преимуществ предпринимательских структур;

6. Проблемы определения стратегической составляющей человеческого капитала как важнейшего производственного ресурса и как ключевого фактора успеха на рынке.

Исследования показали ([25], [79], [121] и др.), что в предпринимательских структурах целесообразно применять комплексный подход к формированию мотивационного механизма, который включает следующие элементы:

- организационную культуру предпринимательской структуры, которая определяет систему общих правил для персонала;
- систему ценностных ориентиров, нормативные документы предприятия со стратегической ориентацией на перспективу;
- нормативную документацию, регулирующую отношения между высшим менеджментом и подчиненными;
- стиль работы руководителя и основные концептуальные подходы к управлению предприятием;
- привлечение в особенно важных стратегических вопросах большого количества персонала к участию в принятии управленческих решений;
- определение форм ответственности персонала за реализацию управленческих решений с выходом на конечные результаты;
- разработку кадровой политики и выбор организаций по повышению квалификации персонала;
- обеспечение внутрифирменной мобильности в соответствии с реализацией стратегических целей и потребностью эффективного использования кадрового потенциала;

- адаптацию и приспособление рабочего времени к потребностям работников предприятия;
- информационное обеспечение персонала о ходе реализации стратегических планов и операционных программ;
- формирование методики и системы многокритериальной оценки персонала по предприятию;
- разработку специальной программы по формированию имиджа предприятия и выпускаемой им продукции.

В процессе формирования человеческого капитала важнейшую роль играют высшее и профессиональное образование. При этом «экономика знаний» в структуре человеческого капитала развивается под воздействием научно-исследовательской среды, которая является необходимой составляющей в накопительном механизме инновационного потенциала, с созданием институциональных условий, позволяющих коммерциализировать научную продукцию [76].

В процессе накопления человеческого капитала «новая экономика» выступает как суммарный эффект «экономики знаний», новых информационных технологий и бизнес-процессов, обеспечивающих конкурентоспособность и лидерство на мировом рынке ведущих отраслей российской экономики. Новая экономика основывается на новой системе образования с самого начала, требующей нового осмысления. В процессе реформирования образовательного процесса и научной сферы встает серьезная проблема не только перестройки дошкольного и высшего образования, но и создания необходимой мотивации в стране для получения новых знаний и стремление накапливать их и применять на практике в процессе экономической деятельности.

В процессе исследования международной образовательной деятельности выявлено ([45], [59], [72], [119] и др.), что новыми требованиями использования человеческого капитала и для повышения его потенциала необходимо внедрять новую культуру обучения, концептуально новый подход, обеспечивающий

взаимодействие с потребителями, учитывающий конъюнктурные изменения рынка труда и достигнутого уровня человеческих ресурсов, которые отражаются в различных исследованиях как уровень профессионализма, степень или уровень компетентности.

Многие исследователи рассматривают проблемы кадрового потенциала с точки зрения обеспеченности территорий врачами, учителями и другими кадрами, необходимыми для регионального развития, уровня среднего образования и его значимости, а также социальной ориентированности молодежи, молодежной политики в образовательной среде. Новые требования к человеческим ресурсам по уровню образования в результате ужесточения конкуренции на мировом рынке, ускоренного развития технологий, а также из-за глобальных проблем использования ограниченных и не возобновляемых ресурсов все возрастают [60].

Потенциал роста человеческого капитала требует разработки научно обоснованной концепции, имеющей практическую направленность, усиления кооперации с использованием синергетического эффекта, а также приращения знаний с участием многих ученых из различных стран. При этом обеспечение обратной связи и информационное сопровождение процессов, повышение эффективности коммуникаций научных школ, а также связи с различными целевыми группами становится важнейшим условием роста человеческого капитала [85].

Современные подходы к формированию эффективных научно-исследовательских центров включают следующие основные компоненты:

1. Формирование творческих коллективов, сообщества исследователей, производящих научную продукцию и осуществляющих инновационные проекты, в том числе в системе образования;

2. Формирование системы мероприятий, обеспечивающих вхождение молодых специалистов и ученых в научно-исследовательскую среду: научные конференции, симпозиумы, научные форумы и другие;

3. Развитие высших учебных заведений, обеспечивающих инновационный потенциал, выступающих как производство знаний, научно-исследовательских институтов, взаимодействующих с высшими учебными заведениями, технопарками, лабораториями и бизнес-инкубаторами;

4. Научные работники, видные ученые, известные в стране преподаватели занимаются популяризацией научных разработок, а также различные предпринимательские структуры занимаются сопровождением инновационной продукции сначала до рынка, а в последующий период и до потребителей.

В структуре модели формирования человеческого капитала ключевое место занимает экономика знаний, обеспечивающая императивную основу инновационной трансформации всей системы подготовки кадров. При этом важнейшей 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 [80].

На рисунке 2.6 представлены элементы модели экономики знаний в системе управления человеческим капиталом.

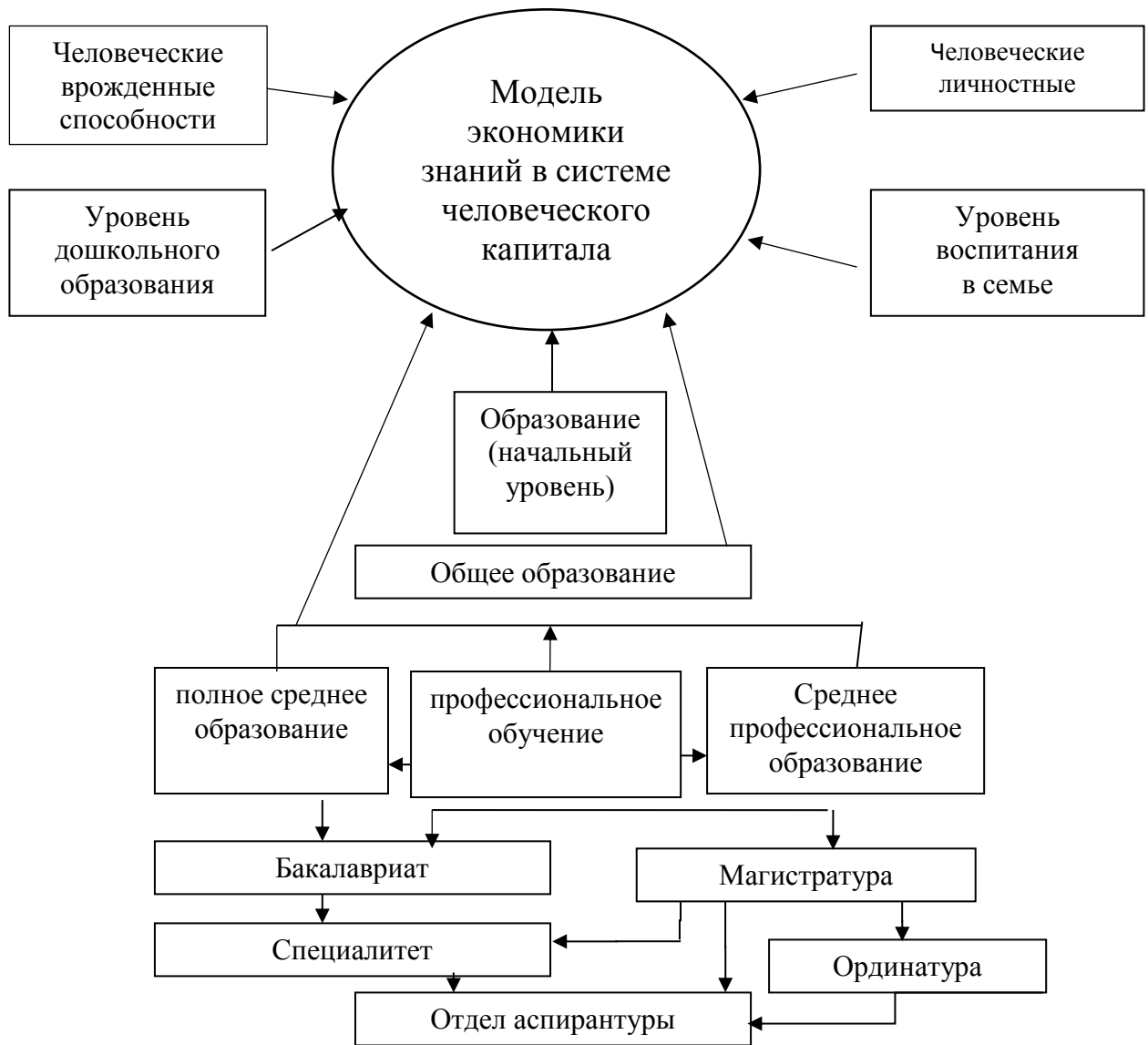


Рисунок 2.6 – Элементы модели экономики знаний в системе управления человеческим капиталом (авторские разработки)

Постановка научной проблемы по накоплению и повышению эффективности использования человеческого капитала, в том числе в экономике знаний, определяет необходимость решения следующих важнейших задач:

– разработка и согласование российской модели человеческого капитала с включением междисциплинарных компетенций из смежных областей знания;

– разработка новой модели экономики знаний, как важнейшего ресурса территориального развития и как ключевого элемента в структуре человеческого капитала;

– разработка новой системы финансирования научно-исследовательской деятельности с включением системы коммерциализации научной продукции;

– совершенствование региональной институциональной среды формирования и развития инновационных кластеров и разработка системы перехода к новому технологическому укладу;

– разработка и совершенствование существующих стратегических планов инновационного развития системы образования, науки, а также оптимизация экономических и социальных преобразований в стране [130].

В стратегической перспективе на период до 2023 года необходимо провести исследования по обоснованию концепции российской модели развития человеческого капитала, разработать институциональные основы новой экономики, включающей экономику знаний, новых бизнес процессов, информационных технологий, а также разработать новые направления трансформации профессионального образования, обеспечивающие инновационное развитие экономики России.

Разрозненные исследования по вышеперечисленным отдельным элементам механизма человеческого капитала ([35], [54], [68], [95], [144] и др.) целесообразно соединить в целостную теорию с учетом комплекса изменений в системе среднего специального и высшего образования, аспирантуры и докторантуры в увязке с формированием нового организационно-экономического механизма, позволяющего вывести экономику России на новый научно-технический уровень.

На новом уровне развития экономики страны, в целях повешения активности молодежи и привлечения их в инновационную деятельность, необходимо также разработать модель взаимодействия государства и бизнеса, подготовив конкретные предложения по формированию системы управления человеческим капиталом, обеспечивающую генерацию знаний в системе

предпринимательства, особенно на наукоемких высокотехнологичных отраслях. В структуре экономики знаний как составляющей человеческого капитала в модель включаются междисциплинарные элементы, такие как государственное регулирование, динамика взаимоотношений науки, социальные, философские, исторические, культурологические аспекты, а также нормативы научно-технического общества и другие элементы.

Исследования показали, что важнейшими направлениями российской модели «экономики знаний», одним из важнейших элементов формирования человеческого капитала являются [80]:

- определение институциональной составляющей российской модели экономики знаний, влияющей на ее развитие;
- инструментальное обеспечение управления знаниями на различных уровнях государственного управления;
- формирование модели и методики измерения уровня человеческого капитала и других креативных компетенций в процессе инновационного обучения специалистов;
- разработка механизмов стимулирования и выбор инструментов, обеспечивающих творческую активность инновационной деятельности;
- формирование системных мероприятий по накоплению и эффективному использованию человеческого капитала с учетом российской экономической ситуации.

В условиях экономического роста важнейшим фактором становится человеческий капитал, включающий накопленные знания, умения и навыки, а также творческие исследовательские способности персонала.

На практике при формировании спроса и предложения существуют ряд факторов, сдерживающих развитие человеческого капитала. Поскольку в новых условиях на первый план выходит не машинный труд, не индустриальное производство, а инноватор, творец, который перерабатывает информацию и превращает его в инновационный рыночный продукт. Устойчивый рост и высокий уровень человеческого капитала, формирование необходимых

условий на производстве во многом зависит от управленческих решений высшего менеджмента, а на мировом уровне многие крупные фирмы в настоящее время не готовы создавать такие условия. Поэтому мировым лидерам все сложнее и сложнее удержать своих талантливых специалистов, не смотря на их финансовые возможности.

Если в конце XIX и в начале XX века в своей производственно-сбытовой деятельности предпринимательские структуры, в основном руководствовались интересами фирмы, то в начале XXI века приоритетными стали стратегические подходы, когда интересы фирмы и работников совпадают. При этом работники имеют возможность реализовать свои цели через собственные предприятия.

Новая модель управления человеческими ресурсами предусматривает переход от модели управления по инструкциям или по объектам к модели управления по целям. Низкий технологический уровень развития, недофинансирование, непонятные управленческие решения стратегического и оперативного характера снижают инвестиционную привлекательность и инновационную активность, а также способствуют утечке капитала из страны.

Снижают темпы роста человеческого капитала и карьерные запросы выпускников высшей школы, интересы которых направлены на карьерный рост в органах государственной власти со стабильной заработной платой и другими льготами, в крупные государственные предприятия, находящиеся в таких мегаполисах как Москва и Санкт-Петербург.

Важнейшей проблемой развития человеческого капитала до настоящего времени, хотя об этом много говорят, остается то, что большинство работников малого и среднего бизнеса чувствуют свою незащищенность. На практике уровень ротации в крупных предпринимательских структурах снижается с ростом размеров компаний, что также приводит к снижению уровня человеческого капитала и сдерживанию темпов роста ВВП страны [122].

В некоторой степени смягчить ситуацию и решить проблемы, сдерживающие экономическое развитие страны, могла бы реализация следующих мероприятий [128]:

1. Ускорение темпов роста человеческого капитала может обеспечить создание условий для развития малого и среднего бизнеса, а также увеличить число рабочих мест в целом по стране;

2. Для повышения эффективности использования человеческого капитала было бы целесообразно формирование кластерной системы вокруг крупного предпринимательства с применением аутсорсинга, в том числе малого и среднего бизнеса;

3. Реализация системных мероприятий при переходе к модели управления по ценностям обеспечивает высокий потенциал человеческого капитала и максимальную скорость ее роста.

2.3 Методические подходы к формированию и развитию человеческого капитала на региональном уровне

В процессе осуществления рыночных действий важнейшим ресурсом в производственных процессах и эффективности результативных показателей становится уровень развития человеческого капитала. Персонал предпринимательских структур со своим творческим потенциалом и накопившимся опытом, знаниями с профессиональными навыками становится важнейшим стратегическим ресурсом.

В условиях экономического роста становится актуальным управление человеческим капиталом не только на уровне страны, но и на уровне регионального экономического комплекса и отдельных предпринимательских структур. Проблемной для регионального развития остается то, что до настоящего времени недостаточно разработана методология формирования человеческого капитала, не определены ключевые факторы, влияющие на результативные показатели развития, недостаточно разработаны методики оценки человеческого потенциала и капитала [13].

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 [64].

Человеческий капитал на уровне регионального экономического комплекса в течение определенного периода времени может расти с нарастающим эффектом масштабов, оставаться неизменным или снижаться, стремясь к нулевому уровню. Фокусировка человеческого капитала происходит, в первую очередь на высокотехнологичных промышленных предприятиях, а после распространяется и на традиционные предприятия регионального уровня, а затем и на предприятия среднего и малого бизнеса с накопительным эффектом по всему региону [104].

В системе человеческого капитала отдельные авторы рассматривают жизненный капитал как отличительные особенности индивидуальных способностей работника в ходе реализации программных мероприятий и процессов. При этом человеческие ресурсы рассматриваются как суммарная оценка трудовой деятельности человека в структуре общих результатов предприятий, а личностный капитал выступает как показатель интеллектуальной, духовной, творческой оценки работника.

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 2.7).



Рисунок 2.7 – Модель формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса (авторские разработки)

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.

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. 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.

На процесс формирования и накопления регионального человеческого капитала влияет не только внутренняя среда региона, но и в значительной степени и внешняя среда, что свидетельствует о необходимости инициации исследования с изучения внешних элементов модели. Формирование региональной модели капитала человека складывается под влиянием элементов семейных ценностей и воспитания, системы дошкольного образования, среднего, высшего образования, взаимодействующих с региональными социальной, экономической и другими системами и комплексами. Формирование человеческого капитала отдельного работника в накопительной системе суммируется в единую региональную систему человеческого капитала [129].

В качестве примера следует привести последовательные данные относительно поэтапного формирования человеческого капитала на примере Республики Тыва (таблица 2.1.)

Таблица 2.1

Основные показатели, характеризующие динамику воспроизводства человеческого капитала на региональном уровне (на примере Республика Тыва) [159].

Наименование показателя	2014	2015	2016	2017	2018
Число организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, единиц	263	244	207	231	225
Численность воспитанников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, человек	19538	21384	21639	25478	25263
Число организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования	183	180	180	176	176
Численность обучающихся по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, человек	58101	59940	62035	64632	67235
Валовой коэффициент охвата образовательными программами начального, основного и среднего общего образования, процентов	99,5	97,9	97,1	96,7	95,9

Число образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования ¹⁾	15	15	18	16	15
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования – всего, человек: в том числе по программам подготовки:	7437	8647	9017	8805	9056
квалифицированных рабочих, служащих	3376	3084	2802	2386	2366
специалистов среднего звена	4061	5563	6215	6419	6690
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, на 10 000 человек населения, человек по программам подготовки:					
квалифицированных рабочих, служащих	108	98	88	74	73
специалистов среднего звена	129	176	195	200	206
Прием на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования – всего, человек в том числе по программам:	4586	4823	4340	4070	3869
квалифицированных рабочих, служащих	2998	2708	1898	1717	1530
специалистов среднего звена	1588	2115	2442	2353	2339

Выпуск по образовательным программам среднего профессионального образования – всего, человек, в том числе по программам:	3733	3486	3080	3091	2644
квалифицированных рабочих, служащих	2922	2327	1862	1801	1271
специалистов среднего звена	811	1159	1218	1290	1373
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, человек	5330	4990	4352	4634	4982
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10 000 человек населения, человек	170	158	137	144	154
Прием на обучение по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, человек	1391	1674	1024	1527	1440
Выпуск бакалавров, специалистов, магистров, человек	1190	1426	1049	864	806
Валовой коэффициент охвата образовательными программами среднего профессионального образования и высшего образования, процентов	13,7	14,9	14,8	14,9	15,5

В ходе авторского исследования, на основе учета модели формирования и развития человеческого капитала в структуре регионального социально-экономического комплекса, предложена формула для расчета величины уровня человеческого капитала, которая в условиях динамического

развития позволяет рассчитать прирост регионального человеческого капитала с оценкой его структурных элементов. Формула для расчета величины уровня человеческого капитала содержит следующие основные элементы и представлена в следующем порядке:

$$\text{ЧКР} = \text{ТК} + \text{ИК} + \text{НК} + \text{Инт. К} + \text{Инв. К} \quad (3)$$

Где ЧК – человеческий капитал региона;

ТК – трудовой капитал региона;

ИК – инновационный капитал региона;

НК – научный капитал региона;

Инт. К. – интеллектуальный капитал региона;

Инв. К – инвестиционный капитал региона;

Тв. П. Р. – творческий капитал.

Региональный трудовой капитал или трудовые ресурсы рассматриваются как общая сумма трудовых навыков населения, проживающего на территории выбранного региона. Региональный интеллектуальный капитал представляет собой сумму накопленных знаний, навыков жителей с жизненными способностями реализовывать их на практике.

Региональный научно-исследовательский капитал рассматривается как результат научно-исследовательской продукции знаний, научных открытий образовательных и исследовательских центров, которые выступают как система элементов развития социально-экономического комплекса.

Региональный инновационный капитал рассматривается как способность территориальных производителей производить новые товары, процессы, и передовые технологии. В качестве иллюстративного примера вышесказанного автором в таблице 2.2. приведены основные показатели, характеризующие региональный инновационный капитал на примере Республики Тыва.

Региональный творческий капитал представляет суммарное значение навыков, творческих способностей изобретательства, которые можно коммерциализировать на рынке труда.

Таблица 2.2

Основные показатели, характеризующие региональный инновационный капитал (на примере Республики Тыва) [159]

Наименование показателя	2014	2015	2016	2017	2018
Инновационная активность организаций (удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации, в общем числе организаций), процентов	1,8	4,9	2,4	1,8	...
Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе организаций, процентов	1,8	4,1	1,2	1,8	...
Удельный вес организаций, осуществлявших маркетинговые инновации, в общем числе организаций, процентов	0,9	1,6	1,2	0,6	0,3
Удельный вес организаций, осуществлявших организационные инновации, в общем числе организаций, процентов	-	1,6	1,8	0,6	0,3
Объем инновационных товаров, работ, услуг ¹⁾ , тыс. рублей	1419,0	22924,7	50993,0	33991,7	235646,8
Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, процентов	0,0	0,1	0,3	0,1	0,7

Затраты на технологические инновации, тыс. рублей	4096,8	999,6	5513,0	17089,8	21587,8
Удельный вес малых предприятий, осуществлявших технологические инновации, в общем числе малых предприятий ²⁾ , процентов	x	5,9	x	-	x
Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг малых предприятий ²⁾ , процентов	x	38,5	x	-	x
Затраты на технологические инновации малых предприятий ²⁾ , тыс. рублей	x	24,8	x	-	x

¹⁾ Без НДС, акцизов и других аналогичных платежей.

²⁾ Без учета микропредприятий; статистический учет проводится 1 раз в два года.

В целях обеспечения перехода к интенсивному инновационному типу экономического развития России с производством конкурентоспособной продукции и обеспечением роста благосостояния большинства населения страны, как важнейший элемент развития человеческого капитала выступает механизм формирования и развития человеческого капитала.

На рисунке 2.7 автором представлена концептуальная схема формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне. Концепция развития человеческого капитала с применением экономики знаний, новой и когнитивной экономики, информационных технологий с ресурсами и социальными связями, которая привела к формированию механизма развития человеческого капитала, также выступает как главный фактор обеспечения устойчивости развития общества. Поскольку человеческий капитал неотделим от работника, то он входит в состав нетрадиционных процессов воспроизводственного цикла с двойственной структурой экономического и социального характера, имеет на практике многоаспектный характер.



Рисунок 2.7 – Концептуальная схема механизма формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне (авторские разработки)

Проблемы ускорения социально экономического развития страны становятся объектом интенсивных теоретических и эмпирических исследований экономики знаний, квалификационного и образовательного потенциала кадрового состава предпринимательских структур. Оценка и управление человеческим потенциалом усиливает конкурентные преимущества страны на мировом рынке. Вместе с тем, принципиальное развитие управленческих подходов к формированию и развитию человеческого капитала должно происходить, прежде всего, на региональном уровне.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В РЕСПУБЛИКЕ ТЫВА

3.1 Оценка социально-экономического состояния Республики Тыва в контексте влияния на развитие человеческого капитала

Управление человеческим капиталом на региональном уровне должно соответствовать государственной социально-экономической политике и учитывать не только текущие тенденции, но и прогнозные оценки развития различных показателей, напрямую или косвенно характеризующих трудовые ресурсы. Рассмотрим более подробно социально-экономические условия развития человеческого капитала на примере Республики Тыва.

В структуре валового регионального продукта Республики Тыва основными видами экономической деятельности являются: образование – 12,9 процента, здравоохранение – 12,7 процента, строительство – 7,8 процента, промышленное производство – 10 процентов, оптовая и розничная торговля – 10,3 процента, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 8,2 процента, транспорт и связь – 2,3 процента.

За 2018 год объем инвестиций в основной капитал оценивается в размере 9,5 млрд. рублей, в том числе 5,9 млрд. рублей внебюджетных средств. Снижение инвестиций в основной капитал за счет всех источников финансирования наблюдается с 2014 года. В среднем на одного жителя республики приходилось инвестиционных вложений за 5 лет 37,5 тыс. рублей, что составляет в 3,7 раза ниже среднероссийского уровня. Наибольший удельный вес в структуре инвестиций занимают инвестиции добывающих производств (38 процентов), при этом наблюдается снижение доли обрабатывающих производств с 3,7 до 1,2 процента, что говорит об усилении сырьевой специализации экономики Республики и снижении доли выпускаемой продукции с высокой добавленной стоимостью [159].

Анализ структуры инвестиций и ее динамики за последние 5-6 лет позволяет сделать вывод, что освоение инвестиционных вложений по видам деятельности республики не вполне соответствуют задачам ее перспективного развития (рисунок 3.1). Для реализации стратегических целей развития необходимо достичь значительного роста доли инвестиций в обрабатывающие производства, а также роста удельного веса сельского хозяйства, транспорта и связи, строительства, в том числе жилищного.



Рисунок 3.1- Динамика уровня инвестиций в основной капитал Республики Тыва [167]

Объем валовой продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий увеличится с 5714,8 млрд. рублей в 2017 году до 6,250 млрд. рублей в 2018 году и возрастет в сопоставимых ценах на 1,1 процента. поголовье мелкого рогатого скота в республике, наконец, 2018 года оценивается в 1 миллион 144 тыс. голов.

Сельское хозяйство республики представляют 42 тыс. личных подсобных хозяйств, на них приходится 76 процентов поголовья крупного рогатого скота, овец и коз – 47,3 процента; 1650 юридических лиц, в том числе: 1133 главы крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей, 517 сельскохозяйственных организаций. В отрасли

растениеводства общая посевная площадь сельскохозяйственных культур под урожай 2018 года по предварительным данным составила 38,3 тыс. гектаров, что на 11,3 процента больше, чем в 2017 году. Посевы зерновых и зернобобовых культур увеличились по сравнению с предыдущим годом на 29,9 процента, овощей открытого грунта – уменьшились на 17,2 процента, картофеля – уменьшились на 24,1 процента. Производство зерна ожидается в объеме 12,4 тыс. тонн, валовой сбор картофеля – 30,6 тыс. тонн, овощей – 3,2 тыс. тонн.

Структура розничного оборота торговли Республики Тыва на 85,6 процента состоит торгующихся организаций и индивидуальных предпринимателей, а доля в структуре общей торговли розничных рынков и ярмарок составляет 14,4 процентов. В прогнозный период в стратегической перспективе изменений товарооборота структуре торговли не ожидается и наибольшую долю – 86 процентов торговли сохранится за торгующими организациями, осуществляющих деятельность вне рынка.

В настоящее время на потребительском рынке республики функционирует 1867 торговых объектов, а в 2016 году их было 1787 предприятий, увеличение за год на 120 единиц и 5 розничных рынков. Инфраструктурное обеспечение розничной торговли республики за последние годы заметно улучшилась во многом из-за ввода современных торговых центров в Кызыле и за счет привлечения частных инвестиций. Сформированный Торговый реестр Республики Тыва и другие мероприятия обеспечивают увеличение размеров торговых площадей и нормативов на 1 тыс. жителей населения [159].

Разработанный прогноз социально-экономического развития Республики на период до 2024 года исходит из основных параметров развития России на период до 2024 года и учитывает сложившиеся тенденции развития Республики Тыва за последние годы (таблица 3.1).

Таблица 3.1

Прогноз социально-экономического развития Республики Тыва на период до 2024 года [105].

Показатели	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
Валовой внутренний региональный продукт	101,8	101,8	101,8	102,0
Промышленное производство	102,5	102,7	103,1	103,6
Продукция сельского хозяйства	102,0	102,5	102,6	102,6
Инвестиции в основной капитал	98,5	98,2	98,9	99,4
Оборот розничной торговли	100,0	100,4	100,1	100,2
Фонд оплаты труда	31160	32700	34330	36050
Реальные денежные доходы	100,5	100,6	100,7	100,8
Индекс потребительских цен	103,8	103,8	103,8	103,8

В Республике Тыва, как во всей Российской Федерации в 90-ые и 2000-ые годы, происходило сокращение трудоспособного населения, что обусловлено невысокими показателями рождаемости и наличием «демографической ямы». Численность населения моложе трудоспособного возраста от 0 до 15 лет с 1995 года вплоть до 2007 года постоянно снижалась.

На рисунке 3.2 представлены более подробные данные, характеризующие данный показатель в динамике.



Рисунок 3.2- Динамика численности населения Республики Тыва, 1991-2019 гг. [166]

В связи с реформой пенсионного законодательства и повышением пенсионного возраста с 2024 года прогнозируется рост количества трудоспособного населения в возрасте, что связано со вступлением в трудоспособный возраст детей, родившихся после 2007 года.

Ежегодно на фоне роста продолжительности жизни растет и численность граждан старше трудоспособного возраста. Значительный рост численности населения Республики Тыва в трудоспособном возрасте прогнозируется с 2024 года, с учетом того, что дети, обеспеченные выплатой материнского капитала к 2024 году, будут входить в трудоспособный возраст, что потребует создание новых рабочих мест в целях предотвращения возможного дальнейшего роста безработицы.

В Тыве на протяжении 15 лет сохраняется естественный прирост населения. По оценке Росстата в 2020 году он составит 2,8 тыс. чел. Таким образом, на начало 2021 г. численность населения составит 330,7 тыс. человек, что на 3,3 тыс. человек больше по сравнению с 2019 г. К 2030 году должны

достичь показателя – 358,2 тыс. чел. За последние 2 года отмечается позитивная динамика по рождаемости. В целях повышения рождаемости Правительством Республики Тыва разработан план мероприятий по поддержке молодых семей, запланированы программы переобучения членов многодетных семей в связи с потерей работы, предложены мероприятия по снижению аборт, а также организации социальной поддержки женщин, оказавшихся в сложной жизненной ситуации [163].

Общая смертность с 2007 г. снижается: если в 2007 – 11,9 на 1000 населения или 3 687 человек, то в 2019 году – 8,3 на 1000 населения или 2 704 человека. Число сохраненных жизней составило 983 человека. В Тыве за пять месяцев 2020 г. зафиксировано снижение общей смертности на 12% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Статистика за полгода будет известна ближе к августу, по предварительным данным в Республике смертность остается на уровне прошлого года. Есть снижение на 16-19% внебольничных пневмоний по сравнению со средними многолетними значениями. Статистика показывает, что в Тыве летальность от коронавируса (число умерших в процентах от числа заболевших) одна из низких в Сибири. Тыва с показателем 0,6 вместе с Кемеровской областью и Горным Алтаем, у которого показатель равен 0,1, входит в тройку лидеров по низкой смертности по СФО [164].

Формирование и развитие человеческого капитала во многом зависит от уровня развития системы образования [102]. Направления развития сферы образования Республики Тыва связаны с реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого решаются ключевые социально-экономические задачи. Национальный проект «Образование» Республики Тыва реализуется посредством участия в федеральных проектах «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех одаренного ребенка», «Поддержка многодетных семей», «Молодые профессионалы, а также программа повышения конкурентоспособности

профессионального образования» и «Социальная активность и новые возможности для каждого».

На период прогнозирования до 2024 года при реализации национального проекта «Образование» решение основных задач позволит внедрить в системе образования Республики продвинутые методы обучения, современные образовательные технологии, обеспечивающие мотивацию к обучению и накоплению знаний и вовлеченности в образовательную деятельность процесс [133], предполагающий:

- системное обновление материально-технической составляющей, совершенствование нормативной и правовой базы, обновление стандартов, методик и технологий обучения с реализацией программ развития учебных организаций и подготовкой научно-педагогических кадров, а также с повышением квалификации и другими мероприятиями создает базу для дальнейшего прорыва развития системы образования;

- формирование условий для развития детей в возрастной категории до трех лет с реализацией программы психолого-педагогической подготовки, консультативной помощи родителям детей дошкольного образования;

- внедрение в национальной системе профессионального образования программ повышения квалификации педагогических работников с применением с цифровых технологий; охватывающей более 50% учителей и педагогических работников общеобразовательных организаций обеспечит возможность ускорения роста человеческого капитала в Республике;

- организация профессиональных конкурсов в системе образования создает возможности профессионального и карьерного роста, а также дополнительные условия для развития коучинга, наставничества и поддержки инициатив работников и участия в образовательных и научных проектах, в том числе и на добровольной основе.

При реализации национальных проектов, в стратегической период планируется продолжить развитие следующих направлений [113]:

–губернаторский проект «Не менее одного ребенка в семье с высшим образованием» в рамках, которого отдельно отслеживается доля детей из семей, поступивших в вузы и не имеющих высшего образования,

– участие в проекте «Доступное дополнительное образование», целью которого следует признать повышение качества образования детей, а также их привлечение на дополнительные курсы. В рамках проекта «Доступное дополнительное образование» в Республике организованы курсы по гуманитарным и естественно-научным направлениям, а также созданы центры обучения для одаренных детей при Государственном лицее и Республиканском центре дополнительного детского образования;

– проект «Цифровая образовательная среда» обеспечивает освоение дисциплин, направленных на активное внедрение и продвижение онлайн-курсов, а также оснащение образовательной системы высокоскоростным интернетом;

– в рамках проекта «Кадровое обеспечение для новых технологий» проходит подготовка высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов с учетом современных мировых стандартов в Республике Тыва. Проект направлен на повышение кадрового потенциала и качества образования конкурсов «World Skills Russia», а также обеспечивает взаимодействие с различными потребителями, предполагает индивидуальное обучение и совмещение практических занятий с производственными условиями.

На период до 2020 года в системе образования остаются проблемы переполненности классов: в рамках программы «Содействие созданию новых мест в общеобразовательных организациях» в 2019-2020 годах осуществлено строительство школ в г. Кызыле и в других городах и поселках, где наблюдается ситуация с переполненностью классов в школах.

Согласно Указу президента России В.В. Путина от 7 мая 2012 г. N 599 развитие дошкольного образования Республики Тыва стало приоритетным направлением в системе образования, а целевые ориентиры его являются обязательными для исполнения [3]. В рамках развития дошкольного образования

Республики Тыва продолжается реализация плановых мероприятий по внедрению вариативных форм дошкольного образования, открываются новые консультационные пункты при детских садах для родителей, продолжается работа по содействию в получении лицензии на ведение образовательной деятельности частным детским садам.

В соответствии с разработанной на 2014–2020 годы концепцией развития среднего профессионального образования Республики Тыва внедряется кластерное распределение сети с учетом потребности кадрового обеспечения важнейших направлений подготовки. Дуальное обучение позволяет совмещать теоретическую подготовку с практическим обучением студентов на производстве, что дополняет знания, получаемые студентами по новым стандартам федерального уровня.

Не менее важным аспектом, с точки зрения формирования оптимальных траекторий управления человеческим капиталом, является учет изменений, происходящих на рынке труда.

На рынке труда Республики Тыва наметилась понижающая динамика общей численности безработных. По данным центров занятости населения Республики Тыва на 19 июня 2020 года численность безработных граждан, состоящих на учете, составило 17 629 человек, что по сравнению с АППГ увеличилось на 11 668 человек или 2,9 раз (2019г. – 5961 человек). Уровень официально зарегистрированной безработицы в июне 2020 года составило 14,8%

Прирост количества зарегистрированных граждан в качестве безработных с 1 мая по 19 июня 2020 года составил 8 439 человек (на 01 мая 2020 года - 9190 человек). Прирост количества зарегистрированных граждан в качестве безработных с 1 марта по 19 июня 2020 года составил 11 082 человек (на 01 марта 2020 года 6 547 человек) [160].

В целях снижения напряженности на рынке труда в Республике организована временное трудоустройство безработного населения, которое испытывает трудности в поисках работы, в том числе на временные работы, а

также несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет. В рамках поддержки само занятого населения при конкурсном отборе бизнес-планов для возмещения предпринимателям расходов на создание рабочих мест 2018 году было подано 64 заявки, в том числе отобраны и реализуются 31 бизнес-план и 6 проектов из числа сельских жителей малых деревень. На постоянные рабочие места в 2018 год были трудоустроены 4052 человека, а на временных работах работали всего 159 безработных, что на 24,2 процента выше 2017 года. Профессиональное обучение на курсах машинист бульдозера, штукатур-маляр, парикмахер фермер, охранник и другие прошли всего 595 безработных граждан

Если показатель количества безработных граждан в среднем по Республике Тыва 2018 году оценивалась в 23 тыс. человек, то 2024 году этот показатель планируется снизит на 11 процентов до 20,5 тыс. чел. По Республике уровень безработицы составила 2018 году т.е. 18,2 процента, а при реализации государственной программы «Труд и занятость» к 2024 году этот показатель реально может снизиться до 15,9 процента. Для улучшения ситуации на рынке труда по трудоустройству безработных и по легализации трудовых отношений реализуются мероприятия по дополнительному открытию постоянных и временных рабочих мест [158].

С учетом реализуемой программы «Труд и занятость» к 2024 году основными задачами развития Биржи труда по Республике Тыва, являются:

- трудоустройство на постоянную работу граждан, строящихся на учете и обратившихся в биржу труда Республики;
- организация дополнительных общественных рабочих мест на территории Республики;
- поиск мест временного трудоустройства для безработных граждан, оказавшихся в сложных условиях, испытывающих трудности в поиске работы многодетных семей, семей инвалидов и других особо нуждающихся;
- профессиональное обучение и переобучение безработных граждан с учетом молодежной политики, реализуемой в Республике;

–планирование и финансовое обеспечение организации ярмарок вакансий, а также рабочих мест.

Указанные мероприятия призваны устранять дисбаланс спроса и предложения на рынке труда за счет реализации профессионально ориентированных мероприятий среди различных групп молодежи [156].

Создание новых рабочих мест способствует развитию отраслей добывающей промышленности, привлечению крупных инвесторов в строительство золотодобывающих компаний, шахт по промышленной добыче полиметаллических руд и освоению новых месторождений. Строительство объектов системы образования и здравоохранения, а также спорта, культуры вместе с жилищным строительством обеспечивает привлечение местных кадров в строительные компании Республики. В сельскохозяйственном производстве формирование дополнительных рабочих мест в значительной степени зависит от создания семеноводческих хозяйств и логистической инфраструктуры, центров хранения сельскохозяйственной продукции, переработки сельскохозяйственной продукции, создания сельскохозяйственных потребительских кооперативов с разветвленной системой приемных пунктов.

В соответствии с мероприятиями по поддержке отдельных категорий граждан, от налогообложения освобождаются, в том числе, и самозанятые граждане, осуществляющие реализацию различных услуг населению в рамках Закона Республики Тыва от 27 июня 2017 г. N 292-ЗРТ «О дополнительных видах услуг для личных, домашних подобных нужд».

Фактический уровень жизни населения региона, хотя этот показатель усредненный, во многом определяет среднемесячная заработная плата работников, уровень которой по Республике за 2020 г. составил 43923,9 рубля. По сравнению с 2019 годом показатель вырос на 10,8%. Наиболее высокие темпы роста показателя отмечены в сферах здравоохранения и социальных услуг (135,8%), обрабатывающих производств (123,8%), сельском, лесном хозяйствах, охоте, рыболовстве и рыбоводстве (117,3%), добыче полезных

ископаемых (113,3%), строительстве (110,8%), оптово-розничной торговли и ремонта автотранспортных средств и мотоциклов (110,2%).

На рисунке 3.3 представлены данные об уровне заработной платы в Республике у различных категорий работников.

Средняя начисленная заработная плата работников в Республике Тыва по профессиональным группам и формам собственности организаций за октябрь 2019 года (рублей)



Рисунок 3.3- Уровень заработной платы в Республика Тыва по различным категориям работников, руб. [161]

Для исправления ситуации по улучшению качества жизни населения региона в Республике Тыва реализуется проект «Шаги к благополучию», в рамках которого осуществляются мероприятия по улучшению динамики показателей, характеризующих уровень жизни граждан по следующим направлениям:

– в соответствии реализованным проектом в 2018 году по сравнению с предыдущем годом доля населения Республики ниже черты бедности уменьшилась с 41,5 до 38 процентов;

– в Республике Тыва в 2018 году легализовали трудовую деятельность 5226 человек, а в 2017 году – 4792 человек.

Росту доходов населения в Республике за 2018 года обеспечило индексация должностных окладов малооплачиваемых работников на 4 процента, а также увеличение размера оплаты труда до размера МРОТ, то есть до 21210 руб., увеличение ставок зарплаты работников бюджетных учреждений. В 2018 году произошло снижение естественного прироста населения на 9,1 процента с 13,2 в 2017 году, до 12,0 на 1000 чел., что связано с сокращением рождаемости населения Республики. При этом, за анализируемый период коэффициент смертности населения в 2 раза ниже показателя рождаемости в Республике, что позволило ей занять лидирующее место и войти в тройку лидеров по естественному приросту населения России.

Огромное значение для обеспечения естественного прироста населения имеет уровень развития системы общественного здравоохранения. В системе здравоохранения Республики организована система оказания медицинской помощи больным с болезнями кровообращения специализированным центром региональной сосудистой хирургии, действует реабилитационное отделение для больных с острым коронарным синдромом и инсультами, а также внедрен этап ранней медицинской реабилитации на базе Республиканской больницы N 1. Проект «Движение против рака» проводит диагностику и выявление болезней на ранних стадиях развития злокачественных опухолей.

В связи с этим, продолжительность жизни при рождении, имеет устойчивую тенденцию к увеличению. В Тыве продолжительность жизни с 2006 по 2019 годы увеличилась на 9,5 лет. Если 14 лет назад местные жители жили в среднем 58,1 лет, то в 2019-м — уже 67,6 лет. В рамках национального проекта «Демография» к 2030 году продолжительность жизни в Тыве необходимо довести до общефедерального уровня — 80+. Рост продолжительности жизни в Республике обеспечивается за счет плановых мероприятий, направленных на обеспечение доступности качественной медицинской помощи, снижение уровня заболеваемости и смертности,

формирование навыков здорового образа жизни по всем категориям населения.

Доля населения ниже черты бедности в 2018 году составила 41,0 процента, данную величину в стратегической перспективе планируется снизить вдвое и к 2024 году по базовому сценарию довести до 20 процентов. Продолжается реализация адресных программ и конкретизирующих мероприятий по поддержке малообеспеченных и многодетных семей, семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и т.д., в том числе в рамках губернаторских проектов «Социальный уголь», «Корова – кормилица», «Социальный картофель». Продолжается финансовая поддержка, в форме материнского капитала регионального уровня, семей, имеющих более 4 детей в сумме 50 тыс. рублей на семью. В рамках программы «Десятилетие детства», продолжается совершенствование системы мероприятий поддержки семей с детьми, развитие семейных форм размещения детей, оставшихся без попечения родителей, а также обеспечение жильем детей-сирот [163].

К 2024 году целевыми ориентирами достижения основных параметров прогноза социально-экономического развития Республики Тыва в рамках реализации государственных программ и привлечения частных инвестиций в экономику Республики становятся:

- макроэкономическая стабильность, включающая сохранение бюджетной устойчивости в долгосрочной перспективе, повышение эффективности социальных расходов, расходов инвестиционного характера;
- повышение гибкости рынка труда, создание условий самозанятости;
- рост предпринимательской инициативы, позволяющий нарастить объем частных инвестиций;
- создание условий для стимулирования спроса на продукцию местного товаропроизводителя, способствующих продовольственной безопасности Республики и улучшению конкурентоспособности производственной базы местных товаропроизводителей [127].

С учетом обеспечения устойчивого функционирования рынка труда, а также комплекса мер, направленных на снижение уровня бедности, структура РВП по источникам формирования доходов в период до 2024 года будет относительно стабильной. Доля оплаты труда и смешанных доходов будет находиться в диапазоне 48,1-48,6 процентов РВП, доля валовой прибыли в РВП будет составлять 57-50 процентов. Ожидается увеличение доли валовой прибыли экономики Республики Тыва с 35 до 48 процентов, за счет развития отраслей промышленности, в том числе обрабатывающего сектора, агропромышленного комплекса и торговли.

Обеспечение устойчивого естественного роста численности населения будет обеспечиваться мероприятиями, направленными на снижение уровня смертности и на рост продолжительности здоровой жизни. Одним из факторов, влияющих на уровень бедности, является высокая доля многодетных семей. Многодетные семьи составляют одну треть (31346 семей или 32,9 процента) от общего числа семей, имеющих детей в возрасте до 18 лет, тогда как в среднем по России трех и более детей имеет одна семья из семнадцати (5,8 процента). В силу высокой экономической нагрузки почти 98 процентов многодетных семей попадают в категорию малоимущих.

3.2 Методические рекомендации по повышению конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва на основе использования инновационных технологий

Формирование и развитие человеческого капитала в Республике рассматривается в контексте базовых идей и направлений экономики знаний, инновационной экономики, информационной экономики, когнитивной экономики, цифровой экономики и других важнейших составляющих современной экономической теории. В рамках вышесказанного с 2012 года в Республике внедряются, в соответствии с указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 599, различные программы для роста человеческого капитала [3]. С

реализацией этих программ количество детей от 3 до 7 лет с дошкольным образованием увеличилось до 82 тысяч детей, было создано около 14 тысяч мест в детских садах, количество учеников, достигнувших минимальный уровень по русскому языку и математике по ЕГЭ, составило 96,3 процентах и т.д.

В различных школах Республики в 2018 году работало 36% учителей до 35 лет, а педагогов старше 60 лет - всего 7%. В школах работают 48% учителей со стажем 20 лет и более.

В Республике функционирует 7 научных институтов, в которых работает более 400 ученых, в аспирантуре и докторантуре учится более 60 человек. В 2018 году было осуществлено проектов на сумму 3,2 млн. руб. в том числе из федерального бюджета 2,3 млн. руб. и из Республиканского бюджета 245 тысяч руб., из числа молодых ученых 7 человек получили грантовую поддержку в сумме 245 тыс. руб. и т.п. Тывинской государственный университет, научно-исследовательский институт медико - социальных проблем проводит широкий спектр исследований фундаментального и прикладного характера, связанных с модернизацией экономики, разработкой инновационных систем, цифровой экономикой и другими направлениями, связанными с обеспечением конкурентоспособности региона.

Отдельное внимание следует уделить региональной программе «Школа одаренных детей». Реализация программы «Школа одаренных детей» обеспечивает достижение следующих результативных показателей:

- к 2024 году планируется обеспечить 100 процентную доступность дошкольного образования детей с возрастом от 3-х до 7-ми лет;
- на территории Республики обеспечивается единое образовательное пространство с институциональной инфраструктурой и качественным образовательным процессом;
- реализация программы обеспечивает модернизацию всей системы дополнительного образования и профессионального образования с внедрением профессиональных стандартов;

- обеспечивает эффективное функционирование всей образовательной системы Республики и подготовку конкурентоспособных, востребованных на производстве специалистов;

- завершает формирование единого научно - образовательного пространства с рациональной инфраструктурой, обеспечивающий высокий уровень образования;

- завершает модернизацию всей научно образовательной системы подготовки научно педагогических кадров с внедрением профессиональных стандартов;

- обеспечивает рост количества изобретений и получения прав и патентов на авторскую продукцию и их коммерциализацию;

Целевыми индикаторами программы «Школа одаренных детей» являются следующие показатели:

- обеспечение сто процентной доступности дошкольного образования к 2021 году для детей с возрастом до трех лет;

- обеспечение сто процентного охвата детей с возрастом от трех до семи лет 2021 году;

- обеспечение возможности получения программ дополнительного образования для детей с возрастом от пяти до восемнадцати лет и пятьдесят процентов из их обучения на бюджетной основе и двадцать процентов образования за счет этнокультурного образования;

- обеспечение сто процентного охвата бесплатного обучения детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- доведение к 2030 году числа выпускников школ, поступающих в высшие учебные заведения до пятидесяти процентов, а число выпускников колледжей и техникумов довести до сорока процентов;

- количество семей, имеющих высшее образование довести до двадцати процентов;

– обеспечение качественного роста общеобразовательной системы с разработкой новых моделей по программам профессионального обучения при этом довести количество обучающихся до пятидесяти процентов к 2030 году;

– увеличить долю образовательных организаций с внедрением новых технологий обучения [126].

Культурная среда Республики также является важнейшей составляющей роста человеческого капитала и также имеет много нерешённых вопросов (таблица 3.2). Кроме двух профессиональных театров есть потребность построить стационарный цирк, кинотеатры, значительно расширить объем культурных услуг населению Республики.

В культурных учреждениях Республики в 2018 году работали 3672 работников, из них 64 процента специалистов или 2365 человек, а 1307 или 35 процентов являлись техническими работниками. Несмотря на предпринимаемые усилия, из-за низкой заработной платы и низкого уровня качества жизни на селе наблюдается большая текучесть кадров, отток населения из Республики, возникают сложности с закреплением молодых специалистов в сельской местности [159].

Проблемы закрепления молодых специалистов в сельской местности, также связаны отсутствием целевого механизма государственной поддержки в приобретении жилья. Хотя из бюджета Республики ежегодно выделяется финансирование для учреждений культуры и искусства практически по всей Республике наблюдается кадровый голод, особенно таких специалистов как режиссёры театрализованных представлений, музыкантов, драматургов, гримеров, артистов балета, искусствоведов и других работников.

Таблица 3.2

Основные показатели развития сферы культуры Республики Тыва. [159].

Наименование показателя \ год	2018	2020	2024	2030
1. Количество библиотек в общероссийской библиотечной сети, присоединенных к всемирной компьютерной сети и имеющие	58	80	89	99

авторизированный доступ к электронным ресурсам, ед.				
2. Доля театров, осуществляющих трансляцию спектаклей в сети интернет и по каналам телерадиовещания, %	0	50	98	99
3. Доля концертных площадок, осуществляющих воспроизведение концертов в системе телерадиовещания и сети Интернет, %.	0	20	29	51
4. Доля учреждений, реализующих виртуальные экскурсии, %	0	50	75	100
5. Количество объектов культурного наследия в электронной системе нематериального характера, единиц	1	5	10	15
6. Программное обучения детей по дополнительному образованию в системе культуры и искусства, ед.	9	11	12	16

Одной и важнейших проблем республиканской науки является низкий уровень коммерциализации и внедрения научной продукции. Низкий уровень привлечения инвестиций в инновации также является одной из тормозящих дефектов развития территории Республики. Важнейшей задачей науки Республики Тыва является разработка эффективной инновационной системы обеспечения опережающих научных исследований с помощью формирования условий инфраструктурных подсистем, способствующих операционному развитию и модернизации производственных мощностей, внедрению информационных технологий в производство конкурентоспособной продукции, ускорению роста человеческого капитала, в том числе и за счет диверсификации экономики Республики.

Важнейшей задачей роста человеческого потенциала Республики является привлечение особо одаренной молодежи за счет повышения эффективности процесса подготовки научных и педагогических кадров,

создания рациональных условий для привлечения талантливых абитуриентов и студентов в сфере науки. На современном уровне недостаточная финансовая поддержка в рамках реализуемых в Республике программ является сдерживающим фактором роста научного потенциала и человеческого капитала региона.

На низком уровне остаётся и материально – техническая база научных учреждений системы высшего профессионально-технического образования, что в значительной степени сдерживает развитие человеческого капитала. Низкий уровень грантовой поддержки молодых аспирантов и соискателей ученых степеней, а также недостаточное финансирование их участия в олимпиадах, конференциях и других важнейших мероприятиях выступает как тормозящий фактор развития человеческого капитала.

С точки зрения автора, вопрос снижения оттока кадров в Республике и роста уровня человеческого капитала связан с целым комплексом разнородных проблем, к числу которых можно отнести:

- в настоящее время более 10 тысяч детей стоят на очередях в детские сады;

- высокий уровень износа основных фондов учреждений системы образования, научных институтов не позволяет обеспечить высокий уровень человеческого капитала на территории Республики;

- двусменная работа, перегруженная учеба в школах, также не позволяют уделять достаточного времени для учебы особо одаренным детям, а в городской местности большая вероятность организации учебы и в третью смену;

- запрос на специалистов технических профилей не обеспечивается высокой заработной платой на высокотехнологичных предприятиях;

- большинство учителей Республиканских школ в возрасте более 45 лет, существуют сложности привлечения в научную и образовательную сферу молодых ученых и педагогов;

– на рейтинг высших ученых заведений и научных учреждений сказывается отсутствие в Республике журналов перечня ВАК, Web of Scienic и Scopus и ряд других.

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

- в соответствии с указом Президента РФ Путина В.В. № 204 необходимо формировать в Республике 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.

Подводя итог вышесказанному, автор в таблице 3.3 обобщает и характеризует основные региональные проекты стратегического развития и инструментальное обеспечение повышения уровня человеческого капитала Республики Тыва.

Основные проекты стратегического развития и инструментальное обеспечение повышения уровня человеческого капитала Республики Тыва (авторские разработки)

Реализуемые проекты	Краткая характеристика, цель, проектные показатели
1. Современная цифровая образовательная среда	Переход к новой цифровой среде в системе подготовки кадров для различных отраслей и секторов региональной экономики; достижение 100-процентной доступности дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет к 2021 году и дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет
2. Подготовка высококвалифицированных кадров	Обновление и модернизация системы подготовки высококвалифицированных кадров для нужд Республики и ее инновационного развития; увеличение доли выпускников школ, поступивших в образовательные организации высшего образования, к 2030 году до 50 процентов и выпускников техникумов и колледжей – до 40 процентов к 2030 году
3. Доступная дополнительное образование для детей Республики	Создание в системе общего, профессионального и дополнительного образования условий, обеспечивающих подготовку конкурентоспособных на российском уровне и востребованных региональной экономикой кадров; достижение 100-процентного охвата детей в возрасте от 5 до 18 лет программами дополнительного образования, в том числе 50 процентов из них за счет бюджетных средств, охвата программами дополнительного образования этнокультурного компонента - до 20 процентов к 2024 году; обеспечение возможности 100% бесплатного обучения по программам дополнительного образования для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации

4. В каждой семье – не менее одного ребенка с высшим образованием	Создание в системе общего, профессионального и дополнительного образования условий, обеспечивающих подготовку конкурентоспособных на российском уровне и востребованных региональной экономикой кадров; обеспечение роста доли семей, имеющих членов семьи с высшим образованием, до 20 процентов
---	---

На основании анализа и оценки приведенных выше региональных проектов на рисунке 3.4. автором представлены более подробно основные направления развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва.

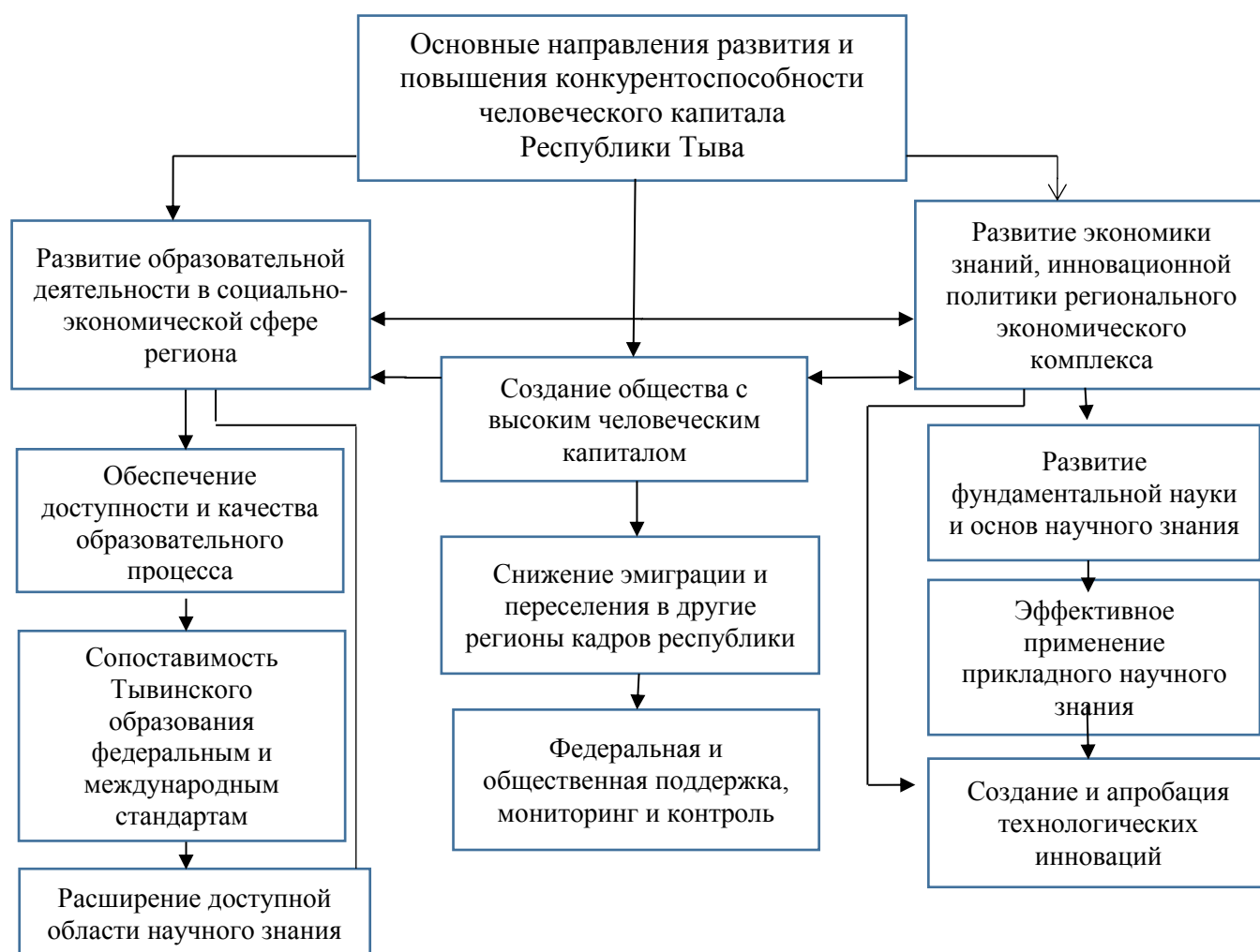


Рисунок 3.4 – Основные направления развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва (авторские разработки)

Дальнейшее развитие и повышение конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва создают условия для применения инновационных технологий, а также для внедрения исследовательских проектных групп в секторе цифровых технологий. Важнейшей задачей разработки информационных телекоммуникационных технологий является формирование у населения высокой культуры информации, а у детей с молодежью - компетенций по цифровым технологиям.

На рисунке 3.5. автором представлены перспективные направления цифровизации в управлении человеческим капиталом Республики Тыва.

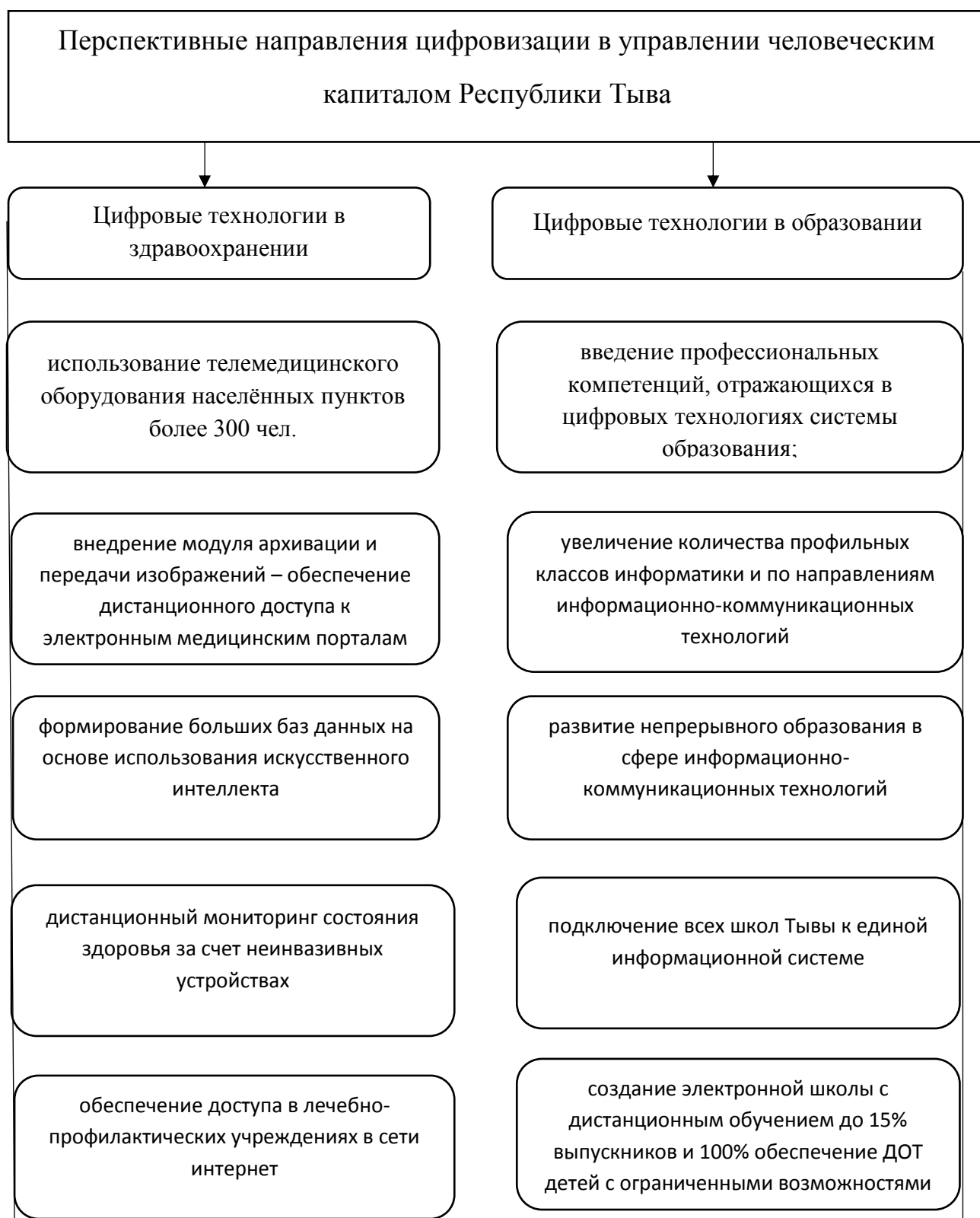


Рисунок 3.5 – Перспективные направления цифровизации в управлении человеческим капиталом Республики Тыва (авторские разработки)

В Республике Тыва определены сроки реализации проекта цифровой экономики по следующим этапам:

На первом этапе в течение 2019 года планируется разработать пилотные проекты и дорожные карты с формированием управленческих команд для их реализации. За планируемый период необходимо сформировать нормативно-правовую базу для реализации проекта цифровых технологий по сферам деятельности с поиском партнеров и формированием бюджета.

На втором этапе в 2020-2021 годы планируется формирование на территории региона специализированной инфраструктуры и начало реализации пилотных проектов с высокими финансовыми результатами.

На третьем этапе с 2022 по 2025 годы планируется реализовать приоритетные проекты стратегии развития цифровой экономики.

На четвертом этапе за период с 2025 по 2030 годы планируется завершить реализацию проекта цифровой экономики по всем муниципальным образованиям, актуализацией и подведением итогов по результативным показателям.

Цифровое правительство Республики Тыва предусматривает увеличение доли жителей, пользующихся различными услугами государственного и муниципального характера в электронной системе до уровня 72 %. Актуальной задачей становится увеличение цифровых услуг регионального и муниципального характера до 200 единиц, а также внедрение автоматизированной системы контрольной и надзорной деятельности. Внедрение механизма государственно-частного партнерства с электронной идентификацией населения, реализация пилотного проекта участия населения в бюджетировании повысит доверие к органам государственной власти и в целом имидж Республики.

В Республике Тыва число выпускников СПО, в рамках реализации описанной программы цифровой экономики, владеющих информационными технологиями нового поколения, достигнет величины в 5000 человек, а профессионалов из числа выпускников высшей школы – до 500 человек.

3.3 Прогнозная оценка уровня развития человеческого капитала Республики Тыва в условиях цифровизации российской экономики.

В начале XXI века происходящие значительные политические, экономические и социальные перемены в мировом экономическом пространстве, с ориентацией Российской Федерации на импортозамещение и новые геоэкономические пространства, а также процессы глобализации обуславливают необходимость выработки новых методологических и практических подходов к прогнозной ориентации перспективного развития человеческого капитала в стратегической перспективе в цифровом экономическом пространстве.

Социально-экономическое развитие Республики Тыва осуществляется в соответствии со Стратегией, рассчитанной на период до 2030 года, которая определяет стратегическое развитие региона на долгосрочную перспективу. Разработанные и реализуемые в Республике мероприятия, утверждённые распоряжением Правительства Российской Федерации от 17. 04. 2015 года за № 678-р. отражают специфику решения проблем Республики и направлены на позиционирование территории и обеспечения конкурентных преимуществ [4]. В документе определены целевые ориентиры, приоритетные направления территориального развития на стратегический период развития в единой системе с целевыми установками.

Решение стратегических задач и тактических программ направлено на реализацию комфортных условий для развития всего территориального комплекса, в том числе и за счет развития инфраструктуры и повышения уровня человеческого капитала как важнейшего ресурса территориального развития, что, в свою очередь, обеспечивает рост основных бюджетных поступлений в Республику.

Одной из важнейших целевых установок стратегического развития экономики Республика Тыва является обеспечения самодостаточности территориального развития, за счет динамического развития, обеспечения высокого уровня качества жизни и роста человеческого капитала. При этом важнейшим принципом социально-экономического развития Республики остается создание благоприятной комфортной среды жителей с ростом показателей качественного уровня, со значительным снижением уровня бедности населения и созданием условий для плодотворной творческой работы в целях обеспечения роста человеческого капитала.

В ходе реализации стратегических целей на период до 2030 года необходимо решить проблемы транспортной связи Республики с российскими и международными рынками. Важнейшей задачей остается ликвидация дефицита энергетических ресурсов в производственной и социальной сферах, модернизация всей экономики Республики в целях наращивания темпов производства высокотехнологичной продукции на новой технологической базе с ускорением развития добывающей промышленности, перерабатывающих отраслей, сельскохозяйственного производства, а также лесоперерабатывающих предприятий, обеспечивающих значительные бюджетные поступления.

В целях формирования новой модели развития экономики Республики с переходом от сырьевого к индустриальному на инновационной основе необходимо инструментальное обеспечение опережающего развития образования, научной сферы, внедрение новых элементов экономики знаний, инновационной и когнитивной экономики, информационных технологий и других элементов формирования человеческого капитала. Обеспечение роста человеческого капитала за счет совершенствования системы образования, учреждений общественного здравоохранения, органов социальной защиты, учреждений искусства, также является актуальной задачей регионального роста и структурным элементом механизма повышения уровня человеческого капитала.

Улучшение качества предоставляемых коммунальных, социальных, транспортных и других услуг, инфраструктурное обеспечение коммерческого и социального жилищного строительства выступают также как факторы, оказывающие значительное влияние на качество жизненного уровня населения Республики.

Немалое значение имеет и интенсивное развитие традиционных предприятий промышленности, сельского хозяйства, перерабатывающей отрасли с полной их модернизацией на новой технологической основе. В территориальном развитии Республики уровень развития инфраструктуры, особенно транспортной, международные пути сообщения выступают как важнейший фактор прорывного стратегического развития региональной экономики, обеспечивающей интеграционное развитие Республики с использованием преимуществ и синергетического эффекта в процессе взаимодействия в производственно-бытовой сфере.

В стратегической перспективе конкурентными преимуществами Республики Тыва является благоприятное территориальное расположение по транзитным перевозкам автотранспортом, авиацией и железнодорожными вагонами с Китаем, и Монголией. Республика имеет высокий сырьевой потенциал, располагает большими запасами угля, редкоземельных металлов, а также имеет залежи полиметаллических руд. Значительные запасы лесного фонда обеспечивают возможности выхода лесоперерабатывающих предприятий региона на мировой рынок. Большие территориальные резервы, огромный туристский потенциал, отсутствие различных политических, социальных и религиозных конфликтов также создает условия для творческой работы и развития человеческого капитала.

Ситуационный анализ, проведенный автором, показал, что Республика имеет и слабые стороны, среди которых считаются важнейшими следующие:

– значительная территориальная отдаленность от мирового рынка при реализации продукции;

–недостаточная транспортная и коммуникабельная освоенность муниципальных районов;

–невысокий уровень производственных предприятий с глубокой переработкой продукции;

–низкий уровень развития высокотехнологичных промышленных инновационных предприятий в Республике;

–низкая обеспеченность трудовыми ресурсами и низкий уровень человеческого капитала в Республике.

В процессе реализации стратегии ускоренный рост экономического развития и расширение экспортных возможностей Республики обеспечивают решение следующих задач:

– разработка и реализация программ формирования международных транспортных коридоров и расширения логистических потоков с созданием транспортных узлов на территории Республики;

– разработка программных мероприятий по производству экологически чистой сельскохозяйственной продукции с выходом на новые сегменты мирового рынка;

– развитие новых программ в туристской сфере с формированием спроса на экологически чистые туристские маршруты;

– разработка и реализация маркетинговых программ по формированию нового спроса на богатые природные ресурсы такие как чистая вода, минеральные ресурсы и лесные богатства;

– разработка программ по сотрудничеству на взаимовыгодной основе в рамках кластерной системы Сибирского Федерального Округа в целях увеличения уровня человеческого капитала.

В рамках выделенных стратегических направлений инновационного развития Республики Тыва особо важное значение приобретает развитие отраслей экономики лесопромышленного и агропромышленного комплексов с возобновляемыми ресурсами, применение на производстве энергосберегающих технологий и поиск новых эффективных энергетических

ресурсов. Разработка и реализация совместных с Китаем и Монголией инфраструктурных проектов пространственного и технологического характера обеспечивают ускорение развития территориального хозяйственного комплекса, повышают уровень бытового взаимодействия с регионами.

Стратегия модернизированного развития предусматривает использование преимуществ Республики Тыва по добыче минерально-сырьевых ресурсов и использование наличия этих ресурсов как конкурентные преимущества. Одним из важнейших инфраструктурных объектов Республики является строительство железной дороги, которая позволяет сформировать коридор России с Монголией и Китаем и создает условия для наращивания производственного потенциала традиционных производств, в том числе и за счет частных инвестиций и обеспечивает поэтапный подъем экономики Республики до уровня Сибирского Федерального округа.

Стратегия модернизации экономики коренным образом меняет структуру рынка труда, обеспечивает благоприятный инвестиционный климат и уровень человеческого капитала Республики, и предполагает снижение уровня безработицы до 7 процентов к 2024 году. По прогнозной ориентации при условии роста цен на сырье на мировом рынке Республика может обеспечить многократное увеличение добычи редкоземельных металлов и полезных ископаемых, что обеспечивает увеличение скорости роста экономики диверсификацией производства. С реализацией проекта по строительству железной дороги доходы бюджета по прогнозу сравняются с расходами, а социальная сфера за счет дополнительных доходов будет динамично развиваться, за счет социальных выплат и других услуг возрастет прирост населения Республики.

По итогам вышесказанного, автором в таблице 3.4 представлена прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала Республики Тыва.

Таблица 3.4

Прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала
Республики Тыва (авторские разработки)

Показатель	2016 г.	2020 г.	2025 г.	2030 г.		2030 г. к 2016 г., %
				инерцио нный	модерни зационн ый	
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.

С ростом качества услуг, оказываемых сельскому населению и расходов на социальные программы, со строительством социальных объектов на селе планируется изменить социально-экономический климат, а с ростом жилищного строительства возрастёт объем инвестиций в экономику региона и снизится дотационность Республики. Продолжающийся в России поиск новых механизмов совершенствования управления территориальным развитием, инструментальное обеспечение реализации социально-экономических программ включает формируемые в различных регионах особые экономические зоны территориального развития или территории опережающего развития.

Главной целью формирования территорий опережающего развития является решение стратегических задач территориального развития с применением научно-технических инструментариев, внешнеторговых связей с прорывным развитием региональных социально-экономических комплексов. Поскольку на территориях опережающего социально-экономического развития особый правовой порядок организации предпринимательской деятельности Республика нуждается в социально-экономическом подъеме уровня территориального развития, но, с другой стороны, Республика имеет конкурентные преимущества по сравнению с другими территориями [125].

Важное значение формирование программы территории опережающего социально-экономического развития Тывы имеет решение острых проблем продовольственной обеспеченности с производством экологически чистой продукции и обеспечение экономической безопасности с внедрением новейших достижений науки и энергосберегающих и безотходных технологий в высокотехнологичных промышленных предприятиях, а также сохранение

территориального культурного наследия, что позволит обеспечить устойчивое воспроизводство человеческого капитала Республики Тыва .

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщение теоретических исследований зарубежных и отечественных авторов показывает, что человеческий капитал следует рассматривать, как свойства присущие отдельной личности, отражающие и характеризующие персонального индивида или группу индивидов, объединенных определенными целевыми установками, что, в свою очередь, отражает достигнутый уровень развития трудовых ресурсов, когда ее владелец- работник посредством выполнения трудовых функций формирует дополнительную стоимость, превышающую общую капитализацию рабочей силы и создает дополнительные возможности для экономического роста и обеспечения стабильного дохода предпринимательского сектора.

Человеческий капитал может быть представлен как синтез двух равнозначных частей - интеллектуального и социального капиталов. В основу возможного взаимодействия предложенных составляющих может быть положена система мотивационного воздействия, которая предлагает целенаправленное влияние как на трудовые ресурсы, так и на связанные с ними другие контактные группы.

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. Если система управления персоналом была нацелена на экономию на издержках воспроизводства рабочей силы, то технологии управления человеческим

капиталом направлены на повышение эффективности инвестиций, на развитие человеческого капитала за счет профессионального роста работников и улучшение условий работы.

Исследование автора показало, что проблемы неэффективности системы управления человеческим капиталом обусловлены, в том числе решением краткосрочных задач без привязки к стратегическому развитию, недостаточной поддержкой со стороны среднего звена в системе управления; неразвитостью или отставанием в развитии инфраструктуры; недостатком материальных, человеческих, информационных, финансовых и других ресурсов для выполнения стратегических задач и операционных планов; сопротивлением к организационным изменениям в системе управления; атмосферой, при которой работник не доверяет руководителям; изменениями внешней среды в сторону угроз по разным направлениям; проблемами трансформации конъюнктуры и объема рынка из-за негативных прогнозов снижения объемов совокупного спроса, появления новых товаров -заменителей и т.д.

В ходе разработки стратегии управления человеческим капиталом возникают следующие сложности, связанные с внутренним согласованием:

- недостаточная разъяснительная работа по новым стратегическим направлениям вызывает сопротивление и разногласие между работниками,

- высшее руководство желает быстрых, более высоких результатов,

- инновационная политика предприятия проводится без серьезной подготовки кадров,

- наличие технической и технологической неподготовленности кадров к решению новых задач,

- из-за финансовых ограничений в развитие человеческого капитала происходит разрыв между технологическим переоснащением и уровнем подготовки кадров;

- недостаточная проработанность операционных стратегий и детализация программ стратегических направлений и как результат ухудшение позиций на рынке,

-недостаточная заинтересованность и низкий уровень подготовки менеджеров подразделений, неспособных решать сложные стратегические задачи.

На уровне предприятия стратегическое управление является частью общей стратегии развития организации, в том числе и человеческими ресурсами, и представляет собой разработку в стратегии раздела управления человеческим капиталом, с разбивкой на операционные программы, практическое применение, которых должно проводиться по следующим направлениям:

- определение перспективных направлений развития, проблем, сдерживающих развитие и обоснование необходимости управления человеческими ресурсами;
- определение стратегических целей управления человеческим капиталом с выходом на результативные показатели;
- разработка общей стратегии и ее отдельных разделов с использованием человеческого капитала по целевому назначению;
- определение необходимых ресурсов для развития системы управления человеческим капиталом;
- разработка операционных стратегий и детализированных программ предприятия по управлению человеческим капиталом;
- реализация стратегических планов и операционных матричных программ управления человеческим капиталом;
- контроль за реализацией стратегической составляющей и операционных программ предпринимательских структур.

В ходе проведения диссертационного исследования автором были определены ключевые системные факторы, формирующие ряд административных и экономических барьеров в процессе трудоустройства молодых специалистов, выходящих на рынок труда в современных условиях:

–определенный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда в контексте перехода к новым профессиям;

–отсутствие на момент окончания учебного заведения требуемого опыта и профессиональных навыков практической работы;

–нерациональный выбор выпускников, ориентированных на поиск рабочего места в непроизводственной сфере и требующих высокий уровень первоначальной заработной платы;

–недостаточное развитие системы социальных гарантий в условиях среднего и малого бизнеса, которые бы способствовали росту человеческого капитала;

–низкий уровень информационно-аналитического обеспечения безработных граждан и выпускников учебных заведений о современных тенденциях и навыках экономической деятельности и рационального поведения на рынке труда.

В предпринимательских структурах целесообразно применять комплексный подход к формированию мотивационного механизма, который включает следующие элементы:

– организационную культуру предпринимательской структуры, которая определяет систему общих правил для персонала;

– систему ценностных ориентиров, нормативные документы предприятия со стратегической ориентацией на перспективу;

– стиль работы руководителя и основные концептуальные подходы к управлению предприятием;

– привлечение в особенно важных стратегических вопросах большого количества персонала к участию при принятии управленческих решений;

– определение форм ответственности персонала за реализацию управленческих решений с выходом на конечные результаты;

– разработку кадровой политики и выбор организаций по повышению квалификации персонала;

- обеспечение внутрифирменной мобильности в соответствии с реализацией стратегических целей и потребностью эффективного использования кадрового потенциала;
- адаптацию и приспособление рабочего времени к потребностям работников предприятия;
- информационное обеспечение персонала о ходе реализации стратегических планов и операционных программ;
- формирование методики и системы многокритериальной оценки персонала по предприятию;

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.

Формирование и развитие человеческого капитала в Республике рассматривается в контексте базовых идей и направлений экономики знаний, инновационной экономики, информационной экономики, когнитивной экономики, цифровой экономики и других важнейших составляющих современной экономической теории. В рамках вышесказанного с 2012 года в Республике внедряются, в соответствии с указом Президента РФ Путина Владимира Владимировича от 7 мая 2012 года № 599, различные программы для роста человеческого капитала. С реализацией этих программ количество детей от 3 до 7 лет с дошкольным образованием увеличилось до 82 тысяч детей, было создано около 14 тысяч мест в детских садах, количество учеников, достигнувших минимальный уровень по русскому языку и математике по ЕГЭ, составило 96,3 процентах и т.д.

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.

Важнейшей задачей роста человеческого потенциала Республики является привлечение особо одаренной молодежи за счет повышения эффективности процесса подготовки научных и педагогических кадров, создания рациональных условий для привлечения талантливых абитуриентов и студентов в сфере науки. На современном уровне недостаточная финансовая поддержка в рамках реализуемых в Республике программ является сдерживающим фактором роста научного потенциала и человеческого капитала региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) [Электр. ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата последнего обращения - 26.04.2021)

2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 18.12.2006 № 230-ФЗ. [Электр. ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64629/ (Дата последнего обращения - 26.04.2021).

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» [Электр. ресурс] // URL: <https://base.garant.ru/70170946/> (дата последнего обращения – 23.04.2021)

4. Постановление Правительства РФ от 17.04.2015 № 678-р «План мероприятий, направленных на социально-экономическое развитие Республики Тыва, на 2015 – 2025 годы» [Электр. ресурс] // URL: <https://rulaws.ru/government/Rasporyazhenie-Pravitelstva-RF-ot-17.04.2015-N-678-r/>(дата последнего обращения – 22.04.2021)

5. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 316 (с учетом изменений, внесенных постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2019 г. № 1799) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика" [Электр. ресурс] // URL: <https://base.garant.ru/70644224/>(Дата последнего обращения - 27.04.2021)

6. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р в ред. от 18.10.2018 «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». [Электр. ресурс] // URL: http://www.consultant/cons_doc_LAW_123444/ (Дата последнего обращения 27.04.2021)

7. Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 N 207-р (ред. от 23.03.2021) «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» [Электр. ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318094/(Дата последнего обращения 25.04.2021)

8. Распоряжение Правительства РФ от 05.07.2010 N 1120-р (ред. от 26.12.2014) «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года» [Электр. ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103600/(Дата последнего обращения 26.04.2021)

9. "Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года" (разработан Минэкономразвития России) [Электр. ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/(Дата последнего обращения 22.04.2021)

10. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) [Электр. ресурс] // URL: <https://base.garant.ru/72190282/>(Дата последнего обращения - 25.04.2021).

11. Алавердов А. Р. Внедрение профессиональных стандартов в практику HR-менеджмента как резерв повышения качества человеческого капитала современного банка и его общей конкурентоспособности / А.Р. Алавердов. – М.: Синергия, 2015. – 642с.

12. Алиев И.М. Социально-экономические изменения структуры российского рынка труда/Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 3 (117). С. 116-120.

13. Алиев И.М., Иванова Е.М. HR-аналитика как метод повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации// В сборнике: Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала.

Вузовско-академический сборник научных трудов. Под редакцией В.И. Сигова, С.В. Кузнецова. Санкт-Петербург, 2020. С. 10-15.

14. Антикризис. Человеческий капитал. Новые возможности компании. Выпуск 3. – М.: Юрайт, 2017. – 376 с.

15. Бакулина Н. А. Анализ человеческого потенциала России / Н. А. Бакулина, К. А. Максимова // Сб. ст. «Экономическое развитие России: тенденции, перспективы» по материалам 5 Межд. науч.-практ. конф. Мининский университет. – Нижний Новгород: ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2019. – С. 9-12.

16. Балич Н.Л. Социологический мониторинг эффективности развития сельских регионов Беларуси в контексте реализации человеческого, социального, культурного, экономического потенциала / Н.Л. Балич // Социологические исследования. – 2019. – Т. 4. - № 1. – С. 8-15.

17. Баранова И. А. Инвестиции в человеческий капитал – революция в финансировании образования / И.А. Баранова. – М.: Синергия, 2016. – 913 с.

18. Бездудная А.Г. Методы формирования человеческого капитала / Анна Бездудная. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 100 с.

19. Бездудная А.Г., Кадырова О.В. Применение цифровых технологий как фактор успешного развития образовательных учреждений// В сборнике: Социально-экономическое развитие в условиях цифрового общества. Сборник лучших докладов по материалам IX Национальной научно-практической конференция Института магистратуры с международным участием. Санкт-Петербургский государственный экономический университет. Санкт-Петербург, 2020. С. 26-30.

20. Бездудная А.Г., Федосеев И.В., Юдин Д.С. Современный менеджмент как драйвер роста в условиях цифровой трансформации экономики/ Проблемы современной экономики. 2019. № 2 (70). С. 251-252.

21. Беккер Г. «Человеческий капитал» [Электр. ресурс] // Учебное пособие. URL:

https://gtmarket.ru/files/article/5282/Human_Capital_The_Content_and_Types_Evaluation_and_Stimulation.pdf (дата обращения: 13.04.2021)

22. Белов М.В. Модель управления человеческим капиталом фирмы // Проблемы управления. – 2016, - № 5. – С. 24–34.

23. Бирюков В. Детерминанты развития человеческого капитала Республики Казахстан / В. Бирюков. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 556 с.

24. Богатырева В. В. Человеческий потенциал в интеграционных процессах экономик Республики Беларусь и Российской Федерации / В. В. Богатырева // Сб. науч. тр. «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Межд. науч.-техн. симпозиума «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Международного Косыгинского Форума «Современные задачи инженерных наук». – М.: ФГБОУ ВО «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2019. – С. 82-86.

25. Буланов В.С. Основы социально-экономической теории развития человека. – М.: Проспект, 2014. – 206 с.

26. Булатецкая А.Ю. Комплексная оценка корпоративного интеллектуального капитала и эффективности его использования в экономике знаний. - Пермь: ООО "Астер Плюс", 2020. - 151 с.

27. Булатецкая А.Ю. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами: Коллективная монография / [Маргулян Я.А., Бразевич С.С., Булатецкая А.Ю. и др.]; под науч. ред. Я.А. Маргуляна - Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. - 397 с.

28. Булатецкая А.Ю. Методологические основы формирования корпоративной системы управления интеллектуальной собственностью в экономике знаний / Московский экономический журнал (QJE.SU). 2020. № 5. С. 375-389.

29. Быченко Ю. Г. Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала / Юрий Быченко. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 532 с.
30. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. – Мн.: БГЭУ, 2015. – 312 с.
31. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
32. Винс Р. Новый подход к управлению капиталом. – М.: Юрайт, 2003. – 370 с.
33. Владимирова М. П. Становление теории человеческого капитала в рыночной экономике. – Кнорус, ISBN: 978-5-4365-0206-9, 2015. – 160 с.
34. Гага В.А., Нехода Е.В., Багирова И.Х. Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием, 5 - 6 декабря 2013 г., Томск [Электр. ресурс] // Статья URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000479163> (дата обращения: 11.04.2021)
35. Гапоненко А.Л., Мильдзихов З.Т. Формирование и развитие обучающейся организации/ Государственная служба. 2018. Т. 20. № 2 (112). С. 87-92.
36. Гапоненко А.Л., Мясоедов П.С. Специфика менеджмента знаний в новых малых организациях/ Управленческое консультирование. 2017. № 5 (101). С. 103-111.
37. Гастев А.К. Развитие теории и практики менеджмента в России. Ч.2: [Электр. ресурс] // Учебное пособие URL: https://bstudy.net/615211/ekonomika/aleksey_kapitonovich_gastev_teorii_praktike_organizatsii_truda (дата обращения: 23.04.2021)
38. Гарафиев И. Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника / И. Гарафиев. – М.: Бибком, 2015. – 146 с.

39. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 464 с.
40. Гогитидзе М. Интеллектуализация воспроизводства человеческого капитала / Мери Гогитидзе. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – 188 с.
41. Голованова, Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 959 с.
42. Головин М. Национальный человеческий капитал: моногр. / Максим Головин. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. – 507 с.
43. Голубецкая Н.П., Чиркова Т.В. Проблемы формирования архитектуры управления устойчивым развитием региональных социально-экономических систем в России// В сборнике: Международный экономический симпозиум - 2020. Материалы международных научных конференций: «Устойчивое развитие: общество и экономика», «Соколовские чтения. Бухгалтерский учет: взгляд из прошлого в будущее». 2020. С. 163-167.
44. Голубецкая Н.П., Курлов А.В. Инфраструктурное обеспечение инновационной трансформации предпринимательских структур в цифровой экономике// Экономика и управление. 2020. Т. 26. № 11 (181). С. 1210-1216.
45. Горбашко Е.А., Фролков А.И. Оценка качества взаимодействия в условиях цифровой экономики/ Стандарты и качество. 2020. № 2. С. 62-65.
46. Горбашко Е.А. Влияние цифровизации на качество жизни с позиций устойчивого экономического развития// В сборнике: Современный менеджмент: проблемы и перспективы. сборник статей по итогам XIV международной научно-практической конференции. 2019. С. 29-33.
47. Гришечкина Д. Накопление финансового, физического и человеческого капитала / Дарья Гришечкина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 116 с.
48. Громова Н. В. Роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. – 2014. - №6 (48). – С. 124-132.

49. Грузков И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. Теория, методология, управление: монография/ Грузков Игорь Владимирович. – М.: Экономика, 2018. – 129 с.

50. Гущина И.А. Молодежь в процессах саморазвития территориального сообщества (по результатам социологического мониторинга 2017 г. в мурманской области)/ И.А. Гущина, О.А. Положенцева // Сб. «Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России» Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Уфа: Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН, 2019 – С. 237-241.

51. Дятлов С.А., Ханхунова А.Ю. Особенности трансформации системы воспроизводства человеческого капитала в цифровой экономике/ Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. № 2 (116). С. 14-17.

52. Дедов С.В., Шишкин А.Ф., Гордиенко Н.С. Теоретические и методологические подходы к оценке человеческого капитала // Финансы и кредит. – 2008. - №22(310). – С.64-69.

53. Дейнтри Д. Человеческий капитал: учебное пособие [Электр. ресурс] // <http://www.osp.ru/cio/2000/06/023.htm>. (дата обращения: 23.04.2021)

54. Диденко Д.В. Интеллектуалоемкая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии: монография/ Д.В. Диденко. – М.: Алетейя, 2015. – 989 с.

55. Диденко Д. Интеллектуалоемкая экономика. Человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии / Дмитрий Диденко. - М.: Алетейя, 2015. - 408 с.

56. Дресвянников В.А. Комплексная методология оценки человеческого интеллектуального капитала / В.А. Дресвянников. – М.: КноРус, 2017. – 605 с

57. Ивлева Е.С., Шашина Н.С., Шашина Э.С. Роль интеллектуального капитала в развитии конкурентоспособной экономической модели// В

сборнике: Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI века. Международная научно-практическая конференция. 2019. С. 259-261.

58. Ивлева Е.С., Рыба Н.Н. Обеспечение устойчивости развития инновационного предпринимательства на основе развития инвестиционной политики/Экономика и предпринимательство. 2017. № 8-1 (85). С. 411-417.

59. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 2013. - 471 с.

60. Иноземцев В.Л. Экономика и политика глобализации: уроки прошлого для настоящего и будущего/ Век глобализации. 2019. № 2 (30). С. 3-15.

61. Каменева К.П. Человеческий капитал аграрного сектора экономики: особенности оценки и направления развития / К.П. Каменева // Вестник Орел ГАУ. – 2009. - № 6. - С. 33-37.

62. Каменева К.П. Совершенствование управления формированием и развитием человеческого капитала в аграрном секторе / К.П. Каменева // Вестник Орел ГАУ. – 2010. - № 5. – С. 11-13.

63. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале. – М., 2008. – 56 с.

64. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности /Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2015. № 3. С. 41.

65. Капелюшников Р.И. Влияние четвертой промышленной революции на рынок труда/ Аист на крыше. Демографический журнал. 2018. № 6 (6). С. 32-36.

66. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л.В. Карташова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 235 с.

67. Краковская И.Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы / Оценка человеческого капитала // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. - №19(124). – С.41-49.

68. Краюхин Г.А., Салимьянова И.Г., Погорельцев А.С. Цифровая трансформация - инновационная модель ведения бизнеса/ Проблемы современной экономики. 2019. № 2 (70). С. 75-78.

69. Кафидов В. В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала. –ISBN:978-5-7749-0730-4, 2013. – 188 с.

70. Клейнер Г.Б. Интеллектуальная экономика цифрового века. Цифровой век: шаги эволюции/Экономика и математические методы. 2020. Т. 56. № 1. С. 18-33.

71. Колесников А.М., Вагин С.Г. Элементы повышения инновационной активности в предпринимательской среде опорными Вузами/ Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 5-1. С. 515-522.

72. Колесников А.М., Антохина Ю.А., Михайлова А.Г., Кокодей Т.А. Роль личностных и деловых качеств в становлении профессионала/ Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Серия 3: Экономические, гуманитарные и общественные науки. 2020. № 4. С. 3-8.

73. Колесников А.М., Храповицкая Е.М. Эффективность корпоративной культуры и её влияние на деятельность организации/ Экономический вектор. 2019. № 3 (18). С. 24-28.

74. Колосков Д.А., Федонина О.В. Анализ потенциала экономического роста региона (Республика Мордовия и регионы Приволжского федерального округа) // Фундаментальные исследования. – 2015. - № 6-3. – С. 632-636.

75. Корнеевец И.В. Устойчивое человеческое развитие: вызовы, угрозы, закономерности. / И.В. Корнеевец, Т.Г. Корнеевец // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск: Белорусский государственный экономический университет, 2019. – С. 226-232.

76. Корчагин Ю. А. Модернизация экономики России невозможна без изменения парадигмы развития и модернизации человеческого капитала. – М.: Стратегия, 2012. – 560 с.

77. Кузнецов С. В. Тюличева Л. Д. Становление государственно-общественного управления развитием региональных систем профессионального образования / Экономика и управление. 2014. № 2. с. 67-72.

78. Кузнецов Ю.В. Актуальные проблемы антикризисного развития депрессивных районов// В сборнике: Актуальные проблемы менеджмента: повышение стратегической устойчивости регионов и предприятий. Материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2021. С. 12-15.

79. Кузнецов Ю.В., Кайсарова В.П. Методологические подходы к исследованию и регулированию пространственной проекции бизнеса в депрессивных регионах России/ Вестник университета. 2019. № 8. С. 104-110.

80. Курнышева И. Р. Особенности человеческого капитала российской экономики в конкурентном мире: монография / И.Р. Курнышева. – М.: Синергия, 2018. – 886 с.

81. Курс экономической теории: учебник / Под общей редакцией Чепурина М.Н., Киселевой Е.А. – Киров: «АСА», 2014. – 848 с.

82. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. – М.: Издательский центр «Акционер». – 2002.

83. Локтионова Э.А., Волкова Ю.А. Человеческий капитал как главный ресурс обеспечения экономической безопасности предприятия в условиях цифровой экономики// В сборнике: Экосистема цифровой экономики: проблемы, реалии и перспективы. Сборник научных трудов национальной научно-практической конференции. Под редакцией Л.И. Малявкиной. 2018. С. 100-106.

84. Локтионова Э.А. Методы измерения интеллектуального капитала предприятия пищевой промышленности / Вестник ОрелГИЭТ. 2015. № 2 (32). С. 106-112.

85. Максимцев И.А., Горбашко Е.А., Титова А.В. Распределение доходов и качество жизни: аспекты инклюзивного экономического роста/ Стандарты и качество. 2019. № 8. С. 62-66.

86. Максимцев И.А., Шубаева В.Г. Новые подходы к оценке качества образовательной деятельности в условиях повышения требований рынка труда// В сборнике: Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства. Сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Под ред. И.А. Максимцева, В.Г. Шубаевой, Л.А. Миэринь. 2019. С. 10-16.

87. Мануйленко В.В., Мищенко А.А. Оценка интеллектуального капитала - стратегического фактора развития инноваций коммерческих организаций/ Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2017. № 1 (181). С. 34-43

88. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Книга 1. Процесс производства капитала. – М.: АНО «ЦСЭ», 2001. – 799 с.

89. Матулис С. Н. Человеческий потенциал как ресурс модернизации / С. Н. Матулис // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. – 2013. - № 1. – С. 130-136.

90. Мау В. А. Человеческий капитал. Вызовы для России. – М.: ISBN:978-5-5749-0757-1, 2013. – 32 с.

91. Моисеева И.В. Оценка уровня развития человеческого потенциала региона с позиции обеспечения экономической безопасности / И. В. Моисеева // Матер. 22 науч.-практ. конф. молодых ученых, аспирантов и студентов НИ Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарёва в 3 ч. Ч. 1. – Саранск: НИ Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, 2019. – С. 355-360.

92. Мокрова М. Ю., Развитие человеческого потенциала России: основные тенденции и потенциал роста / Л. Н. Липатова, М. Ю. Мокрова // Сб. «Государство и бизнес. Экосистема цифровой экономики». Матер. XI Межд. науч.-практ. конф. Северо-Западный институт управления РАНХиГС при Президенте РФ. – СПб.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Северо-Западный институт управления, 2019. – С. 94-98.

93. Мокрова М.Ю. Современные тенденции развития человеческого потенциала России / М.Ю. Мокрова, Л.Н. Липатова // Ежегодник «Россия: тенденции и перспективы развития». Отв. ред. В.И. Герасимов. – М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2019. – С. 317-321.

94. Митрошин А.А., Шитова Ю.Ю., Шитов Ю.А. Методы оценки качества жизни населения и социально-экономической дифференциации территорий. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 95 с.

95. Мырзахметова Ш.К. Обзор системы управления человеческими ресурсами на примере отдельных зарубежных университетов / Ш.К. Мырзахметова. – Алматы: КНМУ, 2011. – С. 7.

96. Наврузов В.С. Оценка трудового потенциала и интеллектуального капитала предприятия// В сборнике: Вопросы экономики и управления: современное состояние актуальных проблем. Материалы международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей. Под редакцией Л.В. Плаховой. 2018. С. 120-124.

97. Николаев О.В., Литвина Н.И. Инновационная экономика: сущность, человеческий капитал, зарубежный опыт / О.В. Николаев, Н.И. Литвина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 172 с.

98. Николаева Ю.Р. Управление интеллектуальным капиталом организации// В Книге: Современный менеджмент. Воронеж, 2016. С. 107-119.

99. Николаева Ю.Р., Шубина Е.А. Мировые тренды управления человеческими ресурсами// В сборнике: Менеджмент и логистика: теория,

практика. сборник материалов Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. 2019. С. 70-74. - 140 с.

100. Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала. // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире: Тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. / Ч. 2. – Мн.: АУП, 2014. – 115 с.

101. Нуриев Р.М. Основы экономической теории. Микроэкономика. Учебник для вузов. – М.: Высшая школа, 2015. – 281 с.

102. Образование и человеческий капитал [Электр. ресурс] // <http://www.worldbank.org.ru/wbimo/dep/mirrosc/chapter7.html>. (дата последнего обращения- 25.04.2021)

103. Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Семиделихин Е.А. Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала [Электр. ресурс] // <https://science-economy.ru/pdf/2017/2/912.pdf> (дата последнего обращения- 25.04.2021)

104. Петренко Т. Исследование человеческого капитала как фактора экономического роста / Т. Петренко, И. Егорова, С. Коваленок. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 392 с.

105. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал на перепутье / А.И. Подберезкин. – М.: МГИМО-Университет, 2015. – 201 с.

106. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал. В 5-ти томах. Том 1. Роль идеологии в модернизации России / А.И. Подберезкин. – М.: МГИМО-Университет, 2018. – 632 с.

107. Салахова Ю. Ш. Повышение эффективности управления человеческим потенциалом как фактором устойчивого развития государства / Ю. Ш. Салахова // Сб. науч. тр. «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Межд. науч.-техн. симпозиума «Экономические механизмы и управленческие технологии развития промышленности» Международного Косыгинского Форума «Современные задачи инженерных наук». – М.: ФГБОУ ВО «Российский государственный

университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2019. – С. 198-201.

108. Салихов Б.В. Креативный капитал в экономике знаний- Московский государственный лингвистический университет. Москва, 2020. (3-е издание) – 274 с.

109. Салихов Б.В. Ценностно-смысловые императивы развития креативности в современной экономике знаний// в сборнике: Дизайн, технологии и инновации в текстильной и легкой промышленности (Инновации-2018). Сборник материалов Международной научно-технической конференции. 2018. С. 259-262.

110. Салтыков А.В. Взаимодействие бизнеса, науки, образования и государства как непрерывный процесс внедрения инновационных моделей развития// В сборнике: Интеграция науки, образования и бизнеса - основа модернизации экономики. Материалы научной конференции аспирантов СПбГЭУ. Под научной редакцией Е.А. Горбашко. 2018. С. 128-129.

111. Сигов, В.И. Современный контекст корпоративного управления/ Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 2 (110). С. 175-178.

112. Сигов, В.И., Резникова, О.С., Совершенствование методических и прикладных аспектов повышения эффективности оценки и использования персонала организации // В книге: Экономические и социально-психологические аспекты управления персоналом в условиях динамических изменений организации - монография. Уфа, 2017. С. 11-48.

113. Смыслов Д. А. Построение индикатора человеческого капитала социальных групп / Д.А. Смыслов. – М.: Синергия, 2018. – 249 с.

114. Суворов А.В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России. – СПб.: Нестор История, 2016. – 262 с.

115. Уваров С.А., Бутащин Д.А. Обоснование принципов формирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики// В сборнике: Актуальные проблемы

развития сферы услуг. сборник научных трудов. Санкт-Петербург, 2020. С. 133-137.

116. Удалов А.С. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход [Текст] / А. С. Удалов, Н. А. Удалова // Российское предпринимательство. – 2014 - № 9 (255). – С. 42-51.

117. Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. Человеческий капитал в инновационной экономике. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

118. Федонина О. В. Проблемы развития человеческого потенциала территории с позиции оценки уровня жизни в контексте нового качества экономического роста / О. В. Федонина // Экономика: вчера, сегодня, завтра – 2019. - № 1-3. – Т. 9. – С. 546-553.

119. Фирова И.П., Редькина Т.М., Соломонова В.Н. Новые формы обучения при помощи онлайн образования // В сборнике: Научное пространство России: генезис и трансформация в условиях реализации целей устойчивого развития. сборник научных статей по итогам Национальной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2020. С. 179-181.

120. Фирова И.П., Редькина Т.М., Соломонова В.Н. Совершенствование механизма социализации в процессе дистанционного образования // В сборнике: Корреляционное взаимодействие науки и практики в новом мире. сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2020. С. 301-304.

121. Фиценс Ж. Человеческий капитал: как измерить и увеличить его стоимость (пер. с англ.) // Технологии корпоративного управления. – 2008. - №10. – С.5-6.

122. Хавин Д.В. Инвестиции в человеческий капитал предприятия. Учебное пособие. Гриф МО РФ / Д.В. Хавин. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 705 с.

123. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. / Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006, с. 32.

124. Чульдум, А. Э. Исследования сценария развития Республики Тыва в системе территории опережающего развития / А.Э. Чульдум // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2016. - № 6. – С. 43-58.

125. Чульдум А. Э. Мониторинг и прогноз основных показателей уровня жизни населения Республики Тыва / В. К. Севек, А. И. Сотников, Ч. С. Манчык-Сат, А.Э. Чульдум, А.А. Серээжикпей // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. – Т. 7. - № 7А. – С. 100-119.

126. Чульдум А.Э. Основные направления повышения уровня жизни населения Республики Тыва: сценарный подход / В. К. Севек, Ч. С. Манчык-Сат, А. Э. Чульдум, А. А. Серээжикпей, А. М. Ооржак // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. – Т. 7. - № 8А. – С. 213-229.

127. 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.

128. Чульдум А. Э. Основные факторы воспроизводственного процесса человеческого капитала в предпринимательских структурах / А.Э. Чульдум // Вестник гражданских инженеров. – 2019. – № 6 (77). – С. 366-373.

129. Чульдум, А. Э. Совершенствование системы найма персонала / А. Э. Чульдум // Экономический рост России: проблемы и стратегические перспективы. Сборник статей студентов и магистрантов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 25 мая 2018 г. / 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.

130. Чульдум, А. Э. Профессиональный рынок труда и проблема конкурентоспособности специалиста в условиях перехода к цифровой экономике / А. Э. Чульдум, А. Н. Алиев // Экономический рост России: проблемы и стратегические перспективы. Сборник статей по результатам Всероссийской научно-практической конференции с международным

участием / отв. ред. д. э. н. М. М. Омаров – В. Новгород, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, 2019. – С. 95-100

131. Человеческий капитал [Электр. ресурс] // URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата последнего обращения- 30.04.2021)

132. Чемяков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом [Текст] : учеб. пособие / В. П. Чемяков. – М.: Вершина, 2014 – 208 с.

133. Шацкая И.В., Архипов А.И. Профессиональные кадры для модернизированной экономики: образовательный аспект: монография [Текст] / А.И. Архипов, И.В. Шацкая. – М.: ИЭ РАН, 2012. – 201 с.

134. Шестакова И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху/ И. Г.Шестакова // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент – 2018. - № 1. – С. 56-63.

135. Экономическая теория. Микроэкономика: Учебник / Под ред. Г.П. Журавлевой, Н.А. Позднякова, Ю.А. Позднякова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 4.0 с.

136. Яклюшина О.Н. Применение методики оценки человеческого потенциала А. Я. Кибанова в органах местного самоуправления. / О.Н. Яклюшина // Сб. Современная наука: проблемы и перспективы развития. 3 Международная научно-практическая конференция. Сборник статей. В 3-х частях. Под редакцией А.Э. Еремеева. – Омск: Омская гуманитарная академия, 2019. – С. 149-155.

137. Acemoglu D., Pischke J. (1998) Why Do Firms Train: Theory and Evidence. The Quarterly Journal of Economics. – Vol. 112. – No. 1. – P. 79-119.

138. Acemoglu D., Pischke J. (1999) The Structure of Wages and Investment in General Training. The Journal of Political Economy. - № 107 (3).

139. Ahonen G. (2000) Generative and commercially exploitable intangible assets. Classification of intangibles (Stolowy H. (Eds)) Jouy-en-Josas: Groupe HEC: 206-213.

140. Analoui F., Karami, A. (2002) CEOs and development of the meaningful mission statement / Corporate Governance. The International Journal of Effective Board Performance, 2(3), 13-21.

141. Beckman T. 1998. Expert system applications: designing innovative business systems through reengineering. Handbook of Applied Expert Systems. CRC Press

142. Bell D. The Social Framework of the Information Society. - Oxford, 1980.- 276 p.

143. Barroso-Castro C., Villegas-Periñan M. del M., Dominquez M. 2017. Board members contribution to strategy: The mediating role of board internal processes. European Research on Management and Business Economics 23: 82–89

144. Galbraith J. K. The affluent society. Boston: Houghton Mifflin Co., 1958.

145. Flecker J., Papouschek U., Gavroglou S. New forms of work organization and flexibility in the knowledge-based society // The transformation of work in a global economy: Towards a conceptual framework / Ed. by U. Huws. – Leuven: HIVA-K.U. Leuven, 2006

146. Mintzberg H., McHugh A. Strategy formulation in adhocracy. - Administrative Science Quarterly, 30, 1985.

147. Molnar M. J. Executive views on intangible assets: Insights from the Accenture / Economist Intelligence Unit Survey. Research Note, Intangible Assets and Future, 2004. Value 1 (April, 13).

148. Nordhous O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning. Oslo: Scandinavian University Press, 1993

149. Hafez K., Alghatas F. Knowledge Management in a Virtual Community of Practice using Discourse Analysis // Journal of Knowledge Management. 2007. Vol. 5. № 1. P. 29-42

150. Rule J.B., Besen Y. The once and future information society // Theory & society. – Dordrecht, 2008. – Vol. 37, N 4.

151. Sycheva I.N. (2019) Human capital as a base for regional development: a case study / O. V. Chernyshova, T. A. Panteleeva, O. A. Moiseeva, S.A

Chernyavskaya., S. YU. Khut // International journal of economics and business administration. – Vol. 7 - № S1 – P. 595-606.

152.Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review.– 1961, March – № 1

153.Tapscott D. Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World. – McGraw Hill Professional, 2008. – 288 p.

154.The Change Handbook: group methods for shaping the future / edited by Peggy Holman and Tom Devane. – San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1999.- P.7\

155.Федеральная служба государственной статистики [Электр. ресурс] // URL: [http:// www.gks.ru/](http://www.gks.ru/) (Дата последнего обращения: -25.04.2021).

156.Официальный портал Республики Тыва [Электр. ресурс] // URL: <https://rtyva.ru/> (Дата последнего обращения: -25.04.2021).

157.Верховный Хурал (парламент) Республики Тыва [Электр. ресурс] // URL: <http://www.khural.org/>(Дата последнего обращения: -28.04.2021).

158.Министерство труда и социальной политики Республики Тыва [Электр. ресурс] // URL: <https://mintrudtuva.ru/>(Дата последнего обращения: - 25.04.2021).

159.Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва [Электр. ресурс] // URL: <https://krasstat.gks.ru/folder/45814>(дата последнего обращения – 26.04.2021).

160.Материал о ситуации на рынке труда Республике Тыва по состоянию на 19 июня 2020 года [Электр. ресурс] // URL: <https://mintrudtuva.ru/%D0%BE-%D1%81%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%86%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B5-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0-%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B5-%D1%82/> (дата последнего обращения – 19.04.2021).

161. Дифференциация заработной платы в Республике Тыва по профессиональным группам работников в 2019 году [Электр. ресурс] // URL: <https://zen.yandex.ru/media/krasnoyarskstat/differenciaciia-zarabotnoi-platy-v-respublike-tyva-po-professionalnym-grupпам-rabotnikov-v-2019-godu-5e8aa2e824120e13190cbbca> (дата последнего обращения – 21.04.2021).

162. Данные о среднемесечной номинальной начисленной заработной платы работников организаций республики в 2020 году [Электр. ресурс] // URL: https://www.tuvaonline.ru/2021/03/01/v-tuve-v-2020-godu-srednyaya-zarplata-sostavila-439239-rublya.html?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (дата последнего обращения – 21.04.2021).

163. О национальном проекте «Демография» в Тыве [Электр. ресурс] // URL: <https://mintrudtuva.ru/%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%BC-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B5-%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F/#:~:text=%D0%9E%20%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%BC%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B5%20%C2%AB%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F%C2%BB%20%D0%B2,%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F%20%E2%80%93%20358%2C2%20%D1%82%D1%8B%D1%81.%20%D1%87%D0%B5%D0%BB> (дата последнего обращения – 22.04.2021).

164. В Тыве за 5 месяцев 2020 года на 12 процентов снизилась общая смертность по сравнению с аналогичным периодом 2019 года [Электр. ресурс] // URL: <https://www.tuvaonline.ru/2020/07/10/v-tuve-za-5-mesyacev-2020-goda-na-12-procentov-snizilas-obschaya-smertnost-po-sravneniyu-s-analogichnym-periodom-2019-goda.html> (дата последнего обращения – 26.04.2021).

165. За 13 лет продолжительность жизни населения Тувы выросла на 9,5 лет [Электр. ресурс] // URL: https://news.rambler.ru/other/44482829/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink(дата последнего обращения – 29.04.2021).

166. Общая численность населения Республики Тыва за 1991-2020 год [Электр. ресурс] // URL: <https://xn----8sbncanfseqabeh4bfdo0g7e4c.xn--p1ai/%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D1%82%D1%8B%D0%B2%D0%B0>(дата последнего обращения – 30.04.2021).

167. Инвестиции в основной капитал Республики Тыва [Электр. ресурс] // URL: https://yandex.ru/images/search?pos=1&img_url=https%3A%2F%2Fkizil.bezformata.com%2Fcontent%2Fimage418048475.jpg&text=%D0%98%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%A2%D1%8B%D0%B2%D0%B0&lr=2&rpt=simage&source=related-duck(дата последнего обращения – 30.04.2021).