На правах рукописи

ФАЛЕНКОВ ДЕНИС АЛЕКСАНДРОВИЧ

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА УСЛУГ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ

Специальность 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Санкт-Петербург - 2026

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

Научный руководитель - доктор экономических наук
Васина Елена Вячеславовна

Официальные оппоненты: **Александров Андрей Владимирович**
доктор экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)», профессор кафедры бизнес-информатики

Максимова Татьяна Геннадьевна
доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО» (г. Санкт-Петербург), профессор факультета технологического менеджмента и инноваций

Ведущая организация - Автономная некоммерческая организация высшего образования **«Международный банковский институт имени Анатолия Собчака»** (г. Санкт-Петербург)

Защита диссертации состоится «__» _____2026 года в __часов на заседании диссертационного совета 24.2.386.03 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер. А, ауд. 3033.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте https://unecon.ru/nauka/dis-sovety/dissertaczii-predstavlennye-v-spbgeu/ федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «___»_____ 2026 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Т.А. Лаврова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. В качестве неоспоримых преимуществ развития уровня человеческого капитала для организаций следует упомянуть улучшение финансово-экономической устойчивости не только в условиях стабильного состояния экономической системы, но и в кризисных ситуациях за счет более рационального управления персоналом, сокращения текучести кадров, повышения уровня мотивации работников и т.п.

Однако возможность более рационального использования имеющихся ресурсов на основе повышения эффективности управления человеческим капиталом, что должно привести к сокращению достаточно большого количества рисков, которые возникают в случае влияния человеческого фактора на социально-экономические процессы, может быть достигнута не только за счет собственных ресурсов и управленческих решений организаций, но и за счет привлечения сторонних поставщиков услуг в рамках программ аутсорсинга, консалтинга, образовательных и иных услуг.

Комплексное использование потенциала перечисленных выше услуг позволяет говорить о необходимости формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций. Важной предпосылкой для формирования рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций следует признать повышение спроса на услуги, которые отвечают сразу нескольким требованиям: носят комплексный характер, ориентированы на долгосрочное взаимодействие потребителя и поставщика услуг, а качество данных услуг напрямую влияет на социально-экономические показатели деятельности организаций.

В связи с вышесказанным, можно говорить о том, что оценка и обоснование перспективных направлений развития российского рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций является весьма актуальной темой для проведения научного исследования в современных российских условиях.

Степень разработанности научной проблемы. В основе диссертационного исследования положены фундаментальные и прикладные труды ученых, посвященные актуальным проблемам формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, обеспечения социально-экономической эффективности и внедрения инновационных организационно-экономических механизмов на данном рынке в условиях технологических преобразований и изменения моделей потребления в современной сервисной экономике.

Среди исследователей, изучающих вопросы теории развития и управления человеческим капиталом, современные подходы к его оценке, его роль человеческого капитала для повышения эффективности социально-экономических процессов в сфере услуг можно отдельно отметить научные труды А. А. Аузана, В. Бауэра, Г. Беккера, С. Ю. Глазьева, О. Б. Дигилиной,

А. И. Добрынина, С. А. Дятлова, Б. В. Корнейчука, Т. Л. Клячко, Т. Г. Максимовой, Л. А. Миэринь, В. И. Сигова, Т. Шульца и других.

Развитие представлений об услугах в сфере человеческого капитала организаций в условиях трансформации сервисной экономики, практические аспекты и методики проведения оценки социально-экономической эффективности услуг рассмотрены в научных трудах таких отечественных авторов как А.В. Александров, А. Ю. Булатецкая, И. Г. Головцова, Е.А. Горбашко, Г.А. Карпова, Т. А. Лаврова, И. А. Максимцев, А. М. Малинин, М. С. Оборин, Е. В. Песоцкая, А. Н. Петров, А. В. Плотников, И. Р. Раджабова , С. А. Уваров, Л. В. Хорева и др.

Среди исследователей проблем участия учреждений СПО как важного экономического субъекта и поставщика услуг для различных категорий потребителей в сервисной экономике, усиления их роли в процессе оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала следует указать научные работы таких российских авторов как : А. В. Александров, Е. В. Васина, О. В. Вахманова, А. В. Куликов, О. Н. Мазина, М. М. Морозов, В. И. Новичкова, В. П. Пилявский, Е. М. Самородова, А. Б. Смирнов, Шарафанова Е. Е. и др.

Однако можно говорить о необходимости расширения теоретических представлений о роли и значимости услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций как отдельного рынка современной сферы услуг, изучения и оценки уже достигнутого уровня развития услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России, а также формирования практических рекомендаций по совершенствованию процесса оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций при участии учреждений СПО. Вышеизложенное подтверждает актуальность выбранной темы диссертационного исследования и определяет его цель и задачи.

Цель диссертационного исследования заключается в разработке теоретических и методических положений, направленных на обеспечение формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций и достижения необходимого уровня социально-экономической эффективности как потребителя, так и поставщика услуг с учетом возможностей цифровизации и платформенной экономики.

В соответствии с определенной целью сформулированы **следующие задачи**:

- исследовать теоретические основы взаимосвязи человеческого капитала и сферы услуг в контексте классических и современных научных трудов отечественных и зарубежных авторов, охарактеризовать сущность и отличительные особенности услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций;

- определить возможную структуру комплекса услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций и охарактеризовать особенности жизненного цикла данной услуги;

- выделить и обосновать модели организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала, в качестве участника которых может выступать учреждение СПО;

- предложить организационно-экономический механизм оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России, предполагающий участие учреждений СПО в качестве поставщика услуг;

- разработать и апробировать комплексную методику оценки социально-экономической эффективности оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций на основе авторского методического подхода.

Объектом исследования являются участники рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, деятельность которых направлена на повышение социально-экономической эффективности оказания услуг и внедрение организационно-экономических механизмов обеспечения инновационного развития данного рынка в России.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, которые возникают в процессе формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в современных социально-экономических условиях в России.

Теоретическую основу работы составили основные положения и теории, определяющие современные тенденции и перспективы развития экономики сферы услуг, особенности организации и управления на рынках отдельных услуг, предназначенных для предпринимательского сектора и населения. В ходе проведения и написания диссертационного исследования были использованы фундаментальные научные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, управления человеческим капиталом организаций, поведенческой экономики, управления персоналом, стратегического планирования, экономического анализа, цифровой и платформенной экономики.

Методологическая основа. В диссертации нашли свое применение общенаучные методы проведения исследования, такие как: рациональный, системный и комплексный подходы к формированию концептуальных положений, направленных на развитие рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций; методы экономического анализа для оценки современных тенденций в области управления человеческим капиталом на основе эффективного использования потенциала сферы услуг; моделирование социально-экономических процессов в сервисной экономике; проведение сравнительных характеристик вариантов участия учреждений СПО в процессе оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, стратегическое планирование и другие.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые акты РФ федерального уровня, определяющие законодательную основу для формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала в России, информационно-аналитические данные по таким значимым национальным проектам как «Кадры», «Эффективная и

конкурентная экономика», «Экономика данных», аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров на уровне СПО, статистические данные Федеральной службы государственной статистики, отчеты и доклады, посвященные актуальным вопросам развития рынка образовательных, консалтинговых, рекрутинговых, аутсорсинговых и других услуг в РФ, внедрения цифровых платформ на рынке услуг, в том числе с применением искусственного интеллекта, а также аналитические данные и первичная информация АО «Адмиралтейские верфи» и СПб ГБПОУ «Петровский колледж».

Обоснованность результатов исследования обеспечивается использованием существующей нормативно-правовой документации, определяющей перспективные направления развития отдельных рынков услуг, входящих в комплекс услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций; официальных статистических данных, отражающих основные тенденции формирования спроса и предложения на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, структуризацией проблем развития данного рынка в России в условиях роста цифровизации и платформенной экономики.

Достоверность диссертационного исследования связана с изучением современных тенденций и структуризацией ключевых проблем формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России; успешной апробацией полученных в диссертации результатов и рекомендаций при формировании перспективных направлений стратегического развития СПб ГБПОУ «Петровский колледж» на рынке услуг.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Область исследования и результаты соответствуют Паспорту специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика сферы услуг), следующим его пунктам: 4.5. Формирование и функционирование рынков услуг, 4.18. Социально-экономическая эффективность и качество обслуживания населения в отраслях сферы услуг, 4.20. Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития отраслей сферы услуг.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в обосновании теоретических положений и разработке методических подходов к развитию рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России.

Наиболее существенные научные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем:

1. Сформировано определение услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций, которую следует рассматривать как комплекс взаимосвязанных и обладающих одинаковым уровнем социально-экономической эффективности услуг различного характера, совместное оказание которых, со стороны поставщика услуг, направлено на повышение уровня человеческого капитала организаций, которые будут выступать в

качестве потребителя услуг. В отличие от существующих вариантов, когда услуги, связанные с развитием человеческого капитала, рассматриваются исходя из самого определения человеческого капитала или основных направлений реализации политики по его повышению, предлагается иной подход, который подразумевает выделение структурных частей услуги, которые будут охватывать различные виды, формы и методы повышения человеческого капитала в организациях.

2. Обоснована и раскрыта структура комплекса услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, которая сформирована на основе взаимосвязи между тремя основными ключевыми блоками (блок консалтинговых и информационно-аналитических услуг; блок образовательных и организационно-сопроводительных услуг и блок услуг по оценке эффективности управления развитием человеческого капитала и услуг по организации обратной связи и стратегического взаимодействия), что позволило выделить и охарактеризовать особенности жизненного цикла услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций.

3. Сформулированы и выделены основные модели организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала при участии учреждений СПО. В отличие от существующих разработок, взаимодействие участников любой модели напрямую зависит от формирования устойчивой экосистемы, которая использует как потенциал цифровизации и предполагает создание цифровых платформ, посредством которых будут реализованы конкретные этапы предоставления услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, так и гармонизацию интересов самих участников, связанных, прежде всего, с подготовкой рабочих кадров для национальной экономики на базе учреждений СПО.

4. Разработан организационно-экономический механизм оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций при участии учреждений СПО в качестве поставщика услуг, включающий в себя в том числе: определение потребности в услугах по повышению уровня человеческого капитала со стороны организации; выбор поставщика услуг из существующих учреждений СПО; основные организационные мероприятия в рамках оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала; разработка, внедрение и сервисное обслуживание цифровой платформы для оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организации при участии учреждения СПО и т.д.

5. Предложен методический подход к оценке социально-экономической эффективности услуг по повышению уровня человеческого капитала организации, что позволило разработать методику оценки социально-экономической эффективности оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций. Предлагаемая методика включает в себя три взаимосвязанных блока – систему показателей для оценки социально-экономической эффективности оказания услуг; систему показателей для оценки эффектов от реализации услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций для поставщика услуг – учреждения

СПО и систему ранжированных показателей для оценки качества обслуживания в процессе оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организации.

Теоретическая значимость диссертационной работы подтверждается тем, что основные выводы и положения, обоснованные в исследовании, позволяют сформировать целостное представление об услуге по повышению уровня человеческого капитала организаций исходя из классических и современных теорий экономики сферы услуг, охарактеризовать структурные особенности и жизненный цикл услуг по повышению человеческого капитала организаций, а также сформировать методические основы для определения перспективных направлений участия учреждений СПО в качестве поставщика услуг по повышению человеческого капитала организаций в российских экономических условиях.

Практическая значимость диссертационной работы определяется возможностью использования полученных результатов для совершенствования процесса проектирования и оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала российских организаций при участии учреждений СПО в условиях роста цифровизации, нестабильности социально-экономической ситуации и реформировании российской системы образования, при разработке и модернизации федеральной и региональной нормативно-правовой документации, целевых программ и проектов, направленных на стимулирования деловой активности на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, оптимизации корпоративной политики в области использования аутсорсинга для получения комплекса услуг в сфере управления человеческим капиталом, оценки социально-экономической эффективности и качества обслуживания оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России.

Апробация результатов диссертационной работы. Основные теоретические положения и результаты диссертационного исследования были представлены автором и обсуждены на научных семинарах и конференциях, использовались в учебном процессе и проектной деятельности Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Петровский колледж».

Публикации результатов исследования. Основные положения и выводы диссертации изложены в 10 научных работах общим объемом 5,0 п. л. (вклад автора – 3,9 п. л.), в том числе 4 статьи в научных изданиях, определенных перечнем ВАК.

Структура и содержание диссертации обусловлены поставленной целью, задачами и методами проведения научного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка.

.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Сформировано определение услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций, которую следует рассматривать как комплекс взаимосвязанных и обладающих одинаковым уровнем социально-экономической эффективности услуг различного характера, совместное оказание которых, со стороны поставщика услуг, направлено на повышение уровня человеческого капитала организаций, которые будут выступать в качестве потребителя услуг.

Резюмируя представленные в диссертационном исследовании научные исследования и разработки, уровень человеческого капитала можно охарактеризовать как комплексную оценку достигнутых количественных значений ряда выбранных показателей, характеризующих конкретные направления развития человеческого капитала организации в зависимости от выбранных критериев оценки, используемых экономико-математических методов, временного интервала проведения оценочных процедур и т.д.

Таким образом, уровень человеческого капитала отражает конкретные результаты, полученные в процессе управления человеческим капиталом на уровне организации, которые в обязательном порядке могут быть количественно измерены на основании обработки первичных данных внутренней статистической отчетности.

Основываясь на современных теориях экономики сферы услуг, можно говорить о необходимости выделения такой категории как *услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций*, которые следует рассматривать как комплекс взаимосвязанных и обладающих одинаковым уровнем социально-экономической эффективности услуг различного характера, совместное оказание которых, со стороны поставщика услуг, направлено на повышение уровня человеческого капитала организаций, которые будут выступать в качестве потребителя услуг.

Исходя из представленного определения сущности услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций можно говорить о существенных различиях представленного подхода от уже существующих в отечественной и зарубежной практике, в том числе по следующим пунктам:

1. Концепция формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организации основана на том, что использование и привлечение внешних предпринимательских структур способно обеспечить повышение эффективности человеческого капитала организаций в большей степени, нежели чем исключительно исходя из возможностей и ресурсов, которые обладает данные организация, что соответствует современным тенденциям развития сервисной экономики и переходу к совершенно иным принципам потребления, в том числе и на уровне не только отдельных потребителей-домашних хозяйств, но и предпринимательского сектора.

2. Услуга носит комплексный характер и охватывает достаточно большой спектр совершенно различных видов услуг, где, конечно,

значительное место занимают образовательные услуги как основа для повышения уровня человеческого капитала любой организации Однако хотелось бы отметить, что даже высокий уровень качества только одних образовательных услуг не может гарантировать рост профессиональных компетенций работников организаций или способность их к ускоренной адаптации в рамках требований и условий организационной культуры и внутренней среды конкретного предпринимательского субъекта.

3. В отличие от существующих вариантов, когда услуги, связанные с развитием человеческого капитала, рассматриваются исходя из самого определения человеческого капитала или основных направлений реализации политики по его повышению, нами предлагается иной подход, который подразумевает выделение структурных частей услуги, которые будут охватывать различные виды, формы и методы повышения человеческого капитала в организациях.

4. Предлагаемое определение указывает на наличие жизненного цикла услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций, а также на необходимость формирования методических подходов по реализации структурных частей услуги на каждом из возможных этапов жизненного цикла.

5. Услуга по повышению уровня человеческого капитала организаций носит также универсальный характер с точки зрения возможности ее использования в хозяйственной практике субъектов предпринимательской деятельности. В данном случае ни организационно-правовая форма, ни территориальное расположение или другие значимые факторы не являются препятствием для получения подобного рода услуги. Вместе с тем, можно говорить о необходимости как внутриорганизационного, так и внешнего, со стороны государства, стимулирования к появлению подобного рода комплексных услуг в современных экономических условиях, а также о необходимости обеспечения роста мотивации потребителей услуг.

6. Успешная реализация услуги подразумевает наличие поставщиков услуг, которые способны одновременно осуществлять совершенно различные виды услуг, формируя единый сервисный продукт, который будет учитывать как запросы потребителя, так и коммерческие интересы поставщика услуг.

7. Предлагаемая комплексная услуга носит исключительно рыночный характер, требует регламентации подходов к характеристике и оценке поставщиков услуг и их возможностей с точки зрения влияния на процесс роста человеческого капитала организаций применительно именно к российским экономическим условиям, а также учитывает особенности и специфику отечественных предпринимательских структур, для которых рост человеческого капитала может рассматриваться как источник для сохранения собственных рыночных позиций в условиях кризисных явлений российской экономики.

2. Обоснована и раскрыта структура комплекса услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, которая сформирована на основе взаимосвязи между тремя основными ключевыми блоками, что позволило выделить и охарактеризовать особенности жизненного цикла услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Как уже было отмечено, услуги по повышению уровня человеческого капитала организации – это не одна услуга, а целый комплекс совершенно различных услуг, которые необходимо синхронизировать и объединить с точки зрения достижения планируемого уровня социально-экономической эффективности как для поставщика услуг, так и для любой организации, которая приобретает данные услуги. В связи с этим весьма актуальным становится вопрос о характеристике возможной структуры услуги по повышению уровня человеческого капитала организации.

Анализируя направления повышения уровня человеческого капитала организации, можно говорить о том, что структура рассматриваемых услуг может отличаться в зависимости от того, какие именно услуги являются ключевыми с точки зрения соблюдения интересов потребителя. Учитывая недостатки и особенности вариантов, проанализированных в диссертационном исследовании, на рисунке 1 представлен авторский подход к структуре комплекса услуг по повышению человеческого капитала организации во взаимосвязи с направлениями его развития.

Как видно из представленного рисунка, структура комплекса услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций сформирована на основе взаимосвязи между тремя основными ключевыми блоками, каждый из которых отражает наличие непосредственно услуг, перечисленных в ОКВЭД, а также потребность организаций в тех или иных управленческих действиях, связанных с управлением человеческого капитала.

Центральное место на рисунке занимает комплекс образовательных и организационно-сопроводительных услуг как основы для повышения уровня человеческого капитала организаций. Как уже было отмечено ранее, именно образовательные услуги остаются ключевым фактором, создающим базис для устойчивого роста человеческого капитала любой организации. Однако как показывает практический опыт, качество образовательных услуг, во многом, зависит от качества организационно-сопроводительных услуг, в рамках которых можно рассматривать:

-обеспечение необходимыми условиями для реализации тех или иных форм и методов реализации образовательных услуг,

-создание условий для обучающихся, обеспечивающих комфортность, эффективность, доступность и т.д. получения образовательных услуг,

-услуг, связанных с рекламным, нормативно-правовым, учетным и т.д. обеспечением реализации жизненного цикла образовательных услуг.

Вместе с тем, на рисунке 1 прослеживается влияние на развитие описываемых услуг со стороны еще одного блока услуг – консалтинговых и информационно –аналитических услуг.



Рисунок 1 - Структура комплекса услуг по повышению уровня человеческого капитала организации во взаимосвязи с направлениями его развития

Не менее важным представляется и третий блок, где значимое место занимают услуги по оценке эффективности управления развитием человеческого капитала, которые отражают социально-экономическую эффективность от процесса оказания всех прочих услуг, представленных в первых двух блоках.

Отдельно в рамках третьего блока выделены услуги обратной связи и стратегического взаимодействия, так как предполагается, что услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций должны носить долгосрочный характер, в противном случае можно говорить о весьма малой вероятности действительно значимых достижений в области развития человеческого капитала организации.

Однако не только структурные части самой услуги влияют на процесс и качество ее оказания. Не менее значимым представляется и оценка влияния внешних факторов, роль которых может быть рассмотрена в контексте концепции жизненного цикла услуги. В диссертационном исследовании рассмотрены основные стадии и выделены особенности жизненного цикла услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций.

3. Сформулированы и выделены основные модели организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала при участии учреждений СПО.

На основании проведенных аналитических исследований, обоснован высокий потенциал учреждений СПО в качестве поставщиков услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в России. Вместе с тем, необходимо отметить, что независимо от того осуществляется ли выбор учреждения СПО в качестве поставщика услуг или процесс взаимодействия происходит в рамках уже существующих партнёрских связей между соответствующим образовательным учреждением и организацией реального сектора экономики, можно говорить о том, что организационный процесс оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала может подразумевать использование нескольких типовых моделей.

Под *моделью организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала* следует понимать возможные типовые варианты комбинации определённого количества участников и их организационно-экономических особенностей как со стороны поставщиков, так и со стороны потребителей услуг, которые определяют процесс оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций. При моделировании, с учетом сказанного выше в данном параграфе, в качестве одного из принципиальных поставщиков услуг рассматриваются учреждения СПО.

В диссертационном исследовании выделены и охарактеризованы основные типовые модели организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала с участием СПО как ключевого поставщика данных услуг (модель «одно учреждение СПО – одна организация», модель «одно учреждение СПО – несколько организаций одной отраслевой направленности», модель «одно учреждение СПО – несколько организаций одной отраслевой направленности», модель кластерного типа и ряд других.

Основным параметром, который значительно отличает предложенные модели, следует признать количество участников, которые задействованы в процессе оказания услуги. Чем больше количество участников моделей, тем более сложными представляется процесс регулирования рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Кроме того, следует отметить, что чем выше опыт учреждений СПО в оказании подобного рода услуг, тем, скорее всего, модель будет носить многосторонний характер. В связи с этим переход от классической модели «одно учреждение СПО – одна организация» в процессе оказания услуг может рассматриваться как одно из ключевых направлений стратегического развития учреждений СПО на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Несмотря на существенные отличия перечисленных моделей, можно выделить несколько ключевых признаков, по которым данные модели будут идентичны, в том числе:

1)Использование любой из предложенных моделей подразумевает обеспечение необходимого уровня социально-экономической эффективности как для поставщика услуг, так и для организации –потребителя. Как уже упоминалось ранее, эффективность оказания услуг будет рассматриваться как исходя из роста уровня показателей, связанных с человеческим капиталом потребителя, так и в контексте тех социальных и экономических преимуществ, которые будут получать учреждения СПО от участия на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

2)Любая из перечисленных ранее моделей ориентирована на весь комплекс услуг, связанных с повышением уровня человеческого капитала организаций, а не только исключительно на образовательные услуги или консалтинг, как это происходит в настоящее время.

3) Реализация моделей учитывает принцип близкого территориального размещения участников процесса оказания услуг, т.е. все участники процесса оказания услуг на рынке находятся на одной территории в рамках, применительно к российской практике, одного субъекта РФ. Вместе с тем, с точки зрения современных возможностей использования цифровых технологий, данный принцип может быть скорректирован в случае, если рост эффективности процесса оказания услуг не будет зависеть от территориального единства поставщика и потребителя услуги.

4) Взаимодействие участников любой модели напрямую зависит от формирования устойчивой экосистемы, которая использует как потенциал цифровизации и предполагает создание цифровых платформ, посредством которых будут реализованы конкретные этапы предоставления услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, так и гармонизацию интересов самих участников, связанных, прежде всего, с подготовкой рабочих кадров для национальной экономики на базе учреждений СПО.

5) Основные вопросы и проблемы взаимодействия между участниками любой модели должны решаться на микроуровне, в том числе с

привлечением ресурсного потенциала и возможностей саморегулируемых объединений и ассоциаций отраслевого характера. Роль государства для развития рынка услуг должна заключаться в формировании системы ограничений и стимулирования, адаптированных к особенностям каждой из перечисленных моделей.

Подразумевается, что каждая модель организации оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала должна иметь свой собственный организационно-экономический механизм, формируемый, в обязательном порядке, при участии учреждений СПО.

Однако учитывая низкий уровень развития самого рынка услуг в нашей стране и недостаточное использование возможностей цифровых технологий для формирования устойчивого спроса и предложения на весь комплекс предоставляемых услуг в области повышения уровня человеческого капитала организаций, отдельное внимание должно быть уделено именно наиболее простой, с организационной точки зрения, модели взаимодействия на уровне одного учреждения СПО и одной организации –крупного промышленного предприятия.

4. Разработан организационно-экономический механизм оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций при участии учреждений СПО в качестве поставщика услуг.

Развитие взаимодействия между поставщиками и потребителями на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций должно происходить только с учетом особенностей как самих экономических контрагентов, так и той экономической ситуации, в рамках которых вынуждены функционировать данные субъекты рыночных отношений. В связи с этим, совершенствование процесса оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций в РФ нуждается в разработке и поэтапной реализации сформированного и обоснованного организационно-экономического механизма, который будет включать в себя как набор управленческих действий, так и финансово-экономическое обеспечение.

В связи с этим, на рисунке 2 представлен организационно-экономический механизм оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций при участии учреждений СПО в качестве поставщика услуг.

В качестве примера учреждения СПО, эффективно функционирующего на региональном рынке услуг, в диссертационном исследовании рассмотрено Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Петровский колледж».

На базе данного учреждения СПО и его основного партнёра - АО «Адмиралтейские верфи»-апробированы основные теоретические и практические аспекты проведенного исследования.

Значимое место в представленном организационно-экономическом механизме занимает создание и обеспечение функционирования цифровой платформы, которая как раз и предназначена для того, чтобы оказывать



Рисунок 2 - Организационно-экономический механизм оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций при участии учреждений СПО в качестве поставщика услуг

услуги с учётом новых возможностей, которые дают инновационные технологии. В диссертационном исследовании представлен основной функционал предлагаемой цифровой платформы, который охватывает как направления повышения уровня человеческого капитала, так и услуги, входящие в комплекс услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Важным аспектом, связанным с формированием любого организационно-экономического механизма, является определение приоритетных источников финансирования для его практической реализации в российской экономике. Относительно представленного механизма, не вызывает сомнений, что превалирующее значение будут иметь собственные средства той организации, которая является конечным потребителем услуг по повышению уровня человеческого капитала. Вместе с тем, можно выделить несколько основных вариантов финансирования при использовании собственных средств организации:

-финансовые средства на покрытие стоимости услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций рассчитываются дополнительно к уже сформированному корпоративному бюджету, расходная часть которого должна покрывать затраты, связанные с развитием человеческого капитала в организации,

–финансовые средства на покрытие стоимости услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций рассчитываются посредством перераспределения уже сформированного корпоративного бюджета, средства которого предназначены на обеспечение развития человеческого капитала,

-комбинированный вариант, который предполагает возможность использования определенного экспериментального временного режима, который предполагает возможность, в рамках краткосрочного планирования затрат предприятия, выделять дополнительные средства на оплату рассматриваемых услуг, а в случае достаточного, для организации – потребителя, уровня эффективности полученных результатов от оказания услуг переходить, уже в среднесрочной перспективе, ко второму варианту финансирования расходов.

5. Предложен методический подход к оценке социально-экономической эффективности услуг по повышению уровня человеческого капитала организации, что позволило разработать методику оценки социально-экономической эффективности оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

К основным отличиям предлагаемого методического подхода к оценке социально-экономической эффективности услуг по повышению уровня человеческого капитала организации можно отнести:

1. В рамках методического подхода предлагается синхронизировать представления о социально-экономической эффективности услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций с позиции поставщика и потребителя услуги посредством формирования системы основных оценочных показателей, фактическая динамика которых по

сравнению с определенными плановыми (нормативными) значениями и будет свидетельствовать о достижении необходимого уровня человеческого капитала организации – потребителя услуг, так и о результатах деятельности самого поставщика услуг.

2. Методический подход универсален как с точки зрения охвата любой категории, должности или профессии работника, так и с точки зрения количества самих работников и их формальных взаимоотношений в коллективе.

3. С точки зрения субъекта оценки, предполагается максимально ограничить возможности как поставщика услуг, так и самого потребителя услуг, что будет способствовать получению независимых и верифицируемых результатов проведения оценочных процедур.

4. Методический подход предполагает проведение долгосрочной оценки процесса оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, так как только в этом случае можно действительно оценить, насколько эффективна и востребована услуга со стороны организации – потребителя.

5. По отношению к самому процессу оказания услуг, в основу положен динамический подход, ориентированный на постоянный мониторинг данных и информации по каждому выбранному работнику, формальной группе или подразделению организации на основе использования цифровых технологий и искусственного интеллекта.

6. Результаты действия методического подхода могут быть использованы для принятия управленческих решений: о целесообразности дальнейшего привлечения существующего поставщика услуг в долгосрочной перспективе, привлечения нового поставщика услуг или использования собственных ресурсов для обеспечения повышения уровня человеческого капитала организаций.

Среди отличительных особенностей предлагаемой методики оценки социально-экономической эффективности оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций можно отметить:

1. Методика соответствует основным положениям и структурным элементам предлагаемого организационно-экономического механизма оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, в рамках которого в качестве поставщика услуг выступает учреждение СПО, а в качестве потребителя услуг – крупное российское промышленное предприятие, связанное с высокотехнологическим производством и ориентированное на повышение эффективности управления собственным человеческим капиталом,

2. Предлагаемая методика включает в себя три взаимосвязанных блока – систему показателей для оценки социально-экономической эффективности оказания услуг; систему показателей для оценки эффектов от реализации услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций для поставщика услуг – учреждения СПО и систему ранжированных показателей

для оценки качества обслуживания в процессе оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организации,

-система показателей для оценки социально-экономической эффективности оказания услуг сформирована с точки зрения их влияния на основные направления повышения уровня человеческого капитала организации –потребителя (сохранение интеллектуального капитала; управление кадровым резервом, адаптация нового персонала в организации и т.д.),

-система показателей для оценки эффектов от реализации услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций для поставщика услуг характеризует потенциальные эффекты для развития учреждения СПО не только исключительно в контексте данного рынка услуг, но и с точки зрения его основной образовательной деятельности (образовательные эффекты, репутационные эффекты, экономические эффекты и т.д.),

-система показателей для оценки качества обслуживания в процессе оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организации сформирована на основе использования балльной оценки и дает возможность оценить качество обслуживания по каждой услуге, входящей в комплекс услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

Сформированные системы показателей по каждому блоку адаптированы к особенностям учреждений СПО как поставщику на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала. Например, представленная система показателей для оценки качества обслуживания в процессе оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций имеет ряд отличительных характеристик, в том числе:

-представленные показатели отражают не просто качество обслуживания в рамках всей услуги по повышению уровня человеческого капитала организаций, а качество обслуживания по отдельным услугам, которые включаются в комплекс. Это позволяет выявить и охарактеризовать наличие проблемных мест на всём этапе жизненного цикла услуги, что повышает уровень ее эффективности для организации и способствует получению необходимых эффектов для учреждений СПО.

-среди наиболее значимых показателей можно отметить два - динамику производительности труда и динамику снижения уровня простоя оборудования, что особенно актуально в условиях предприятий судостроительного комплекса,

-в системе оценки качества присутствуют показатели, связанные с удовлетворенностью потребителя (например, уровень удовлетворенности организацией образовательных услуг ДПО среди сотрудников АО «Адмиралтейские верфи», прошедших повышение квалификации в рамках выбранного профессионального стандарта группы «Судостроение»). Однако основной акцент делается на показателях, которые отражают соответствие качества обслуживания основным требованиям организации в области управления человеческим капиталом,

-предполагается равенство значимости значений показателей с точки зрения качества обслуживания при оказании услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций.

3. В каждом из блоков оценки используются по два основных показателя, которые отражают сущность рассматриваемого вопроса или категории. Выбор только одного показателя представляется недостаточным с точки зрения верификации результатов оценки, а использование трех или более показателей представляется сложным с точки зрения обеспечения их практической взаимосвязи и сбора соответствующих первичных данных по организации, учитывая возможные ограничения доступа к такого рода информации,

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)

В диссертационном исследовании представлен авторский подход к структуре комплекса услуг по повышению человеческого капитала организации во взаимосвязи с направлениями его развития. Структура комплекса услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций сформирована на основе взаимосвязи между тремя основными ключевыми блоками, каждый из которых отражает наличие непосредственно услуг, перечисленных в ОКВЭД.

Результаты апробации предложенной методики могут быть использованы при формировании стратегий развития взаимодействия между учреждениями СПО и российскими промышленными предприятиями на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций, а также стратегических направлений развития учреждений СПО на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций с учетом различных моделей организации оказания данных услуг.

Успешный пример взаимодействия Петровского колледжа и АО «Адмиралтейские верфи» также позволит создать дополнительные возможности для учреждений СПО с точки зрения обеспечения устойчивого развития, модернизации инфраструктуры и сохранения кадрового потенциала для осуществления основной (образовательной) деятельности в сложных социально-экономических условиях в России.

IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Фаленков, Д. А. Анализ проблем развития современного рынка услуг дополнительного профессионального образования в России / Г.А. Карпова, А.Ю. Бычков, Д.А. Фаленков // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2024. – № 6-1(150). – 1,2 п.л. (вклад автора – 0,4 п.л.).

2. Фаленков, Д.А. Методические подходы к оценке эффективности оказания услуг дополнительного профессионального образования (на примере индустрии туризма и гостеприимства) / Д.А. Фаленков //

Профессорский журнал. Серия: Рекреация и туризм. – 2025. – № 4(28). – 0,6 п.л.

3. Фаленков, Д.А. Организационно-экономический механизм оказания услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций/ Д.А. Фаленков // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - 2026. - № 9. – 0,5 п.л.

4. Фаленков, Д.А. Оценка возможности участия учреждений СПО в качестве поставщика на рынке услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций/ Д.А. Фаленков // Экономические науки - 2026. - № 8. – 0,4 п.л.

5. Фаленков, Д.А. Приемная кампания 2022 года в организациях СПО на базе «1С:Колледж ПРОФ» в условиях современных вызовов / Д.А. Фаленков // Новые информационные технологии в образовании: Сборник научных трудов 13-й международной научно-практической конференции, Москва, январь 2023 г. Том Часть 2. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "1С-Паблишинг", 2023. – 0,3 п.л.

6. Фаленков, Д.А. Характеристика жизненного цикла услуг по организации дополнительного профессионального образования / Д.А. Фаленков // Актуальные проблемы развития сферы услуг : Сборник научных трудов. Выпуск XVIII. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2024. – 0,4 п.л.

7. Фаленков, Д.А. Сущность услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций / Д.А. Фаленков // Актуальные проблемы развития сферы услуг: Сборник научных трудов. Выпуск XIX. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2025. – 0,3 п.л.

8. Фаленков, Д.А. Проблемы формирования и развития рынка услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций / Д.А. Фаленков, Е.В. Васина // Актуальные проблемы развития сферы услуг : Сборник научных трудов. Выпуск XIX. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2025. – 0,6 п.л. (вклад автора – 0,3 п.л.).

9. Фаленков, Д.А. Особенности услуг по повышению уровня человеческого капитала организаций с точки зрения оценки их эффективности / Д.А. Фаленков // Междисциплинарные горизонты современной науки: Сборник статей III международной научной конференции, Тюмень, октябрь 2026 г. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2026. – 0,4 п.л.

10. Фаленков, Д.А. Роль услуг в повышении уровня человеческого капитала организаций / Д.А. Фаленков // Концепции, теория и методика фундаментальных и прикладных научных исследований: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Пермь, 2026 г. – Уфа: ООО "Аэтерна", 2026. - 0,3 п.л.