

ВАСИЛЬЕВ Владислав Александрович

Российский экономический университет им Г.В. Плеханова, Стремянный пер., д. 36, ауд. 529, Москва, 115093, Россия.

<https://orcid.org/0000-0001-6720-8613>

Васильев Владислав Александрович, аспирант, Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала», Москва, Россия. E-mail: vasilievvladislav95@gmail.com

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация

Предмет. Предметом исследования является механизм формирования человеческого капитала в условиях цифровизации. Цифровизация экономики ставит перед рынком труда новые вызовы, что повышает актуальность проблем, связанных с совершенствованием управления процессами формирования и развития человеческого потенциала.

Цель и задачи. Целью исследования является выявление особенностей механизма формирования человеческого капитала в условиях цифровизации. Задачи исследования: рассмотреть различные подходы к пониманию человеческого капитала, провести анализ особенностей механизма формирования человеческого капитала под воздействием цифровизации экономики.

Методология. В ходе исследования были применены такие методы, как сравнительный анализ и исторический анализ.

Результаты. Установлено, что несмотря на существенную трансформацию понятия «человеческий капитал», это понятие остается исключительно экономической категорией и рассматривается современными исследователями в рамках способностей человека к производству и потреблению. Были выделены факторы, влияющих на решение современных организаций о размещении экономической деятельности: качество человеческого капитала, доступ к коммуникациям, рынок сбыта, операционные расходы и действующее законодательство, важны при принятии решения о местонахождении бизнеса.

Вывод. Человеческий капитал должен претерпеть колоссальную качественную трансформацию, чтобы играть отведенную ему роль в условиях цифровизации. Изменения в методах и структуре производства и занятости, а также интеграция компьютерных наук во все аспекты жизни, — это проблемы, с которыми человечество сталкивается в эпоху глобализации. Человеческий капитал в сочетании с современными технологиями является основным двигателем экономического развития.

Ключевые слова: *человеческий капитал, цифровизация и человеческий капитал, развитие человеческого капитала.*

Staff management

Vladislav A. Vasiliev, postgraduate student, Joint Department of the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation «Development of Human Capital», Moscow, Russia.

Plekhanov Russian University of Economics, Stremyanny per., 36, Moscow, 115093, Russia. E-mail: vasilievvladislav95@gmail.com

THE MECHANISM OF HUMAN CAPITAL FORMATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Abstract

Subject/Topic The subject of the research is the mechanism of human capital formation in the context of digitalization. The digitalization of the economy poses new challenges to the labor market, which increases the urgency of the problems associated with improving the management of the formation and development of human potential.

Goals/Objectives The aim of the study is to identify the features of the mechanism of human capital formation in the context of digitalization. Research objectives: to consider various approaches to understanding of the human capital, to analyze the features of the mechanism of human capital formation under the influence of the digitalization of economy.

Methodology During the research, such methods as comparative analysis and historical analysis were applied.

Results It has been defined that despite the significant transformation of the concept of "human capital", this concept remains an exclusively economic category and is considered by modern researchers within the framework of a person's ability to produce and consume. The factors influencing the decision of modern organizations to locate economic activity were highlighted: the quality of human capital, access to communications, sales market, operating costs and current legislation are important when deciding on the location of a business.

Conclusions and Relevance Human capital must undergo a colossal qualitative transformation in order to play its assigned role in the context of digitalization. Changes in the methods and structure of production and employment, as well as the integration of computer science into all aspects of life, are the challenges that humanity faces in the era of globalization. Human capital combined with modern technology is the main engine of economic development.

Key words: *human capital, digitalization and human capital, human capital development.*

Введение

Развитие процессов цифровизации повышает актуальность проблем, связанных с совершенствованием управления процессами формирования и развития человеческого потенциала, что обеспечит эффективные результаты и развитие предприятий, производств и предприятий, а также экономики страны в целом [1]. В данном аспекте достаточно актуальным является изучение особенности механизма формирования человеческого капитала в новых условиях. В данной статье мы рассмотрим различные подходы к пониманию сущности человеческого капитала и рассмотрим механизм формирования человеческого капитала в условиях цифровизации экономики.

Подходы к пониманию человеческого капитала

Понятие человеческого капитала является относительно молодым, однако сама концепция появилась еще в 18 веке. Первые исследования в области человеческого капитала были проведены английскими учеными – представителями классической политической экономии. Они провели количественную и качественную оценку производительных способностей человека и их роли в экономическом развитии. В первую очередь это были образование, опыт и здоровье нации.

Термин «человеческий капитал» был введен в научный оборот в 1956 г. американским экономистом М. Фридменом. Данное понятие впервые упоминалось в его работе «Количественная теория денег: новая формулировка», которая была посвящена исследованиям в области теории денег и их взаимосвязи с теорией богатства, доходов и ценообразования. В данном труде автор рассматривал человеческий капитал, с одной стороны, как одну из форм богатства, а с другой – как специфический ресурс с некоторым набором характеристик, способный приносить доход [2]. Первые исследования в данной области были проведены английскими учеными – представителями классической политической экономии. Они провели количественную и качественную оценку производительных способностей человека и их роли в экономическом развитии.

Однако основополагающая теория человеческого капитала была предложена другим экономистом Д. Минсером, который в 1958 г. установил прямую зависимость между заработной платой и уровнем образования, а также и профессиональными компетенциями работника. В 1960-80-ых гг. теория человеческого капитала была популяризирована, а само понятие значительно расширилось и стало включать социальную и культурную составляющую [3].

Несмотря на существенную трансформацию понятия «человеческий капитал», это понятие остается исключительно экономической категорией и рассматривается современными исследователями в рамках способностей человека к производству и потреблению [4]. Современные экономисты отмечают, что ключевыми составляющими человеческого капитала являются полученные знания, навыки, мотивация и энергия, которые могут быть использованы людьми в течение некоторого времени с целью производства товаров, выполнения работ и услуг [5].

Интерес к концепции формирования и интенсивности человеческого капитала определяется объективными условиями исторического развития общества. Формирование современного человеческого капитала является результатом научных идей и эволюции социально-экономической жизни обществ Западных стран, происходившей в течение нескольких сотен лет [6]. Один из важнейших факторов устойчивого развития национальной экономики зависит от ее нынешней и будущей конкурентоспособности [7].

Особенность конкуренции в отраслях экономики состоит в том, что конкуренция требует одновременное рассмотрение и анализ на нескольких взаимосвязанных уровнях. Задача по управлению человеческим капиталом возникает после его формирования на данных уровнях [8]. Необходимость

разработки технологии управления знаниями диктуется требованиями научно-технического прогресса, появлением новых идей и научных знаний, технологий, оборудования и других результатов научных исследований и разработок [9]. На макроуровне формирование человеческого капитала происходит через систему образовательных учреждений, начального и высшего профессионального образования, подготовку научных кадров в академических институтах и высших учебных заведениях. Регулирование вопросов в сфере образования происходит на правительственном уровне [10].

Таким образом, одним из важнейших источников формирования человеческого капитала являются инвестиции в образование. Есть много других источников, таких как обучение на рабочем месте, инвестиции в здравоохранение, информация и миграция и др. Одним из наиболее эффективных способов увеличения производительности рабочей силы в стране - это расходы на укрепление системы образования. Данная задача реализуется путем создания рабочей силы и развития их технических навыков, контроля над темпами роста населения и др.

Особенности механизма формирования человеческого капитала в условиях цифровизации

В цифровой экономике конкурентоспособность страны определяется, прежде всего, накопленным и развитым человеческим капиталом, который имеет различные сетевые и цифровые компетенции на разных уровнях: глобальном, государственном, корпоративном и социально-индивидуальном [11]. Именно поэтому следствием цифровизации экономики становится обновление мирового производства, переподготовки кадров на всех уровнях и оперативное внедрение инновационных методов управления. Такая экономика требует высококвалифицированные и высокооплачиваемые кадры, которые имеют возможность развивать и инвестировать свой человеческий капитал. Необходимость изучения проблем, связанных с изменением качества человеческого капитала под влиянием цифровизации экономики, и определения векторов их решения обусловлена несоответствием навыков, предоставляемых системой образования.

Одним из основных факторов, влияющих на решение современных организаций о размещении экономической деятельности, выступает качество человеческого капитала [12]. Несомненно, такие факторы, как доступ к коммуникациям, рынок сбыта, операционные расходы и действующее законодательство, важны при принятии решения о местонахождении бизнеса, но даже самые благоприятные условия не будут способствовать притоку капитала без высококвалифицированной рабочей силы. Важно отметить, что значительная часть мирового потока капитала приходится на деятельность транснациональных корпораций (ТНК), в связи с чем они выступают «носителями» глобализации. Многие ТНК представлены в передовых отраслях, которые являются наукоемкими и задают тенденции в сфере развития информационных технологий [13].

Человеческий капитал, являясь ключевым фактором эффективного и действенного функционирования организаций, представляет собой также носитель технологических знаний, которые лежат в основе научно-технического прогресса. Развитие технологий, особенно телекоммуникационных и информационных, предполагает соответствующий уровень квалификации их создателей и пользователей, в связи с чем требования к качеству человеческого капитала у современных ТНК в условиях конкурентной экономики стабильно растут.

Для эффективного функционирования в обществе и в экономике сотрудники должны владеть определенным объемом информации (некоторым минимумом). Процесс цифровизации не только ускоряет поток информации, но и приводит к увеличению этого минимума, в связи с чем качество человеческого капитала характеризуется способностью понимать, распознавать и устанавливать связи и синтезировать информацию из растущего числа источников. Квалификация сотрудников, их знания и навыки определяют привлекательность места и имеют приоритет при принятии инвестиционных решений. До недавнего времени важна была дешевая, низкоквалифицированная рабочая сила, но сегодня это хорошо образованные человеческие ресурсы и исследовательские центры. Рост мощностей и гибкости производства, а также короткий жизненный цикл продукции заставляют ТНК располагать свои предприятия там, где человеческий капитал хорошо развит.

Необходимо отметить, что процессы глобализации не только способствуют повышению качества человеческого капитала, но и меняют мировоззрение в части управления персоналом и организацией в целом [14]. Для обеспечения эффективности управления человеческим капиталом в современных условиях необходимо разработать соответствующие механизмы и инструменты решения проблем и уменьшения рисков, возникающих в процессе перехода на новые условия функционирования современного бизнеса.

Вопросы, связанные с управлением человеческим капиталом, считаются основным элементом стратегии управления. Новейшие IT-разработки в различных сферах экономики стремительно завоевывают лидирующие позиции на рынке труда и образования, бросают вызов устаревшим бизнес-моделям [15]. В цифровой экономике появляются новые формы бизнеса, такие как интернет-компании и виртуальные организации, где правильно подобранный персонал является ключевым фактором успеха. Вершину ценностей в цифровых компаниях и составляют интеллект и профессионализм сотрудников, мобильность, гибкость и коммуникативные качества, нестандартность мышления. Информационные технологии, определяющие функционирование цифровой экономики, создают широкие возможности для получения, сбора, обмена и использования информации и знаний, которые считаются необходимыми для функционирования и развития электронного общества, электронной коммерции и электронного

бизнеса. Информация и знания, которыми владеет организация и ее сотрудники, становятся основой ее функций.

В результате развития цифровых методов коммуникации любое действие может получить глобальный охват. С развитием Интернета доступ к удаленным ресурсам становится дешевле и проще, поскольку расстояние практически перестает иметь значение. Универсальные системы и циркуляция электронных документов уменьшают неудобства, связанные с доступом к необходимой информации, и ускоряют время реакции на изменения рынка. Они также влияют на условия труда для все большего числа рабочей силы, поскольку место жительства работника, перед лицом возможностей, предлагаемых работой в дистанционном формате, теряет значение. Использование Интернета сокращает время, необходимое для выполнения задач данной работы, практически до минимума, поскольку обмен информацией и документами осуществляется в реальном времени (или почти в реальном времени), вне зависимости от расстояния между коллегами. В электронной коммерции время важно для точного планирования ресурсов. Успех электронных организаций определяется их знаниями, т. е. качеством человеческого капитала.

Заключение

Человеческий капитал должен претерпеть колоссальную качественную трансформацию, чтобы играть отведенную ему роль в условиях цифровизации. Изменения в методах и структуре производства и занятости, а также интеграция компьютерных наук во все аспекты жизни, — это проблемы, с которыми человечество сталкивается в эпоху глобализации. Человеческий капитал в сочетании с современными технологиями является основным двигателем экономического развития. Как современный фактор роста, он способствует повышению производительности экономики, стимулирует изменения в структуре производства и занятости, а также создает новые ценности и отношения. В человеческом капитале должны доминировать такие качества, как креативность и умение анализировать в нестандартных условиях и решать динамические проблемы. Развитие человеческого капитала неотделимо от развития новой цифровой экономики.

Список источников:

1. Polyenin, Golovina, Avdeeva, Vertakova 2019 - *Polyenin A., Golovina T., Avdeeva I., Vertakova Y. Specificity of human capital in the conditions of digital transformation of business organizations* // MATEC Web of Conferences 265(1).
2. Григорьев 2020 - *Григорьев К. Н. Трансформация понятия "Человеческий капитал"* // Социология. – 2020. – №3. – С. 83-89.
3. Лобанов 2020 - *Лобанов Д.В. Культурная составляющая человеческого капитала* // Инновации и инвестиции. – 2020. – №3. – С. 36-40.
4. Брюхов 2012 - *Брюхов А. М. Научный анализ понятий «Человеческий капитал» и «Управление человеческим капиталом»* // Челябинский гуманитарий. – 2012. – №1 (18).

5. Филатова 2010 - *Филатова Е. В. Инвестиции в человеческий капитал на предприятиях малого бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. В. Филатова.* – М., 2010.

6. Петренко, Едуш 2012 - *Петренко Т. В., Едуш А. А. Теоретические подходы к определению человеческого капитала в условиях экономического развития инновационного типа // Вестник ТИУиЭ.* – 2012. – №2 (16).

7. Добрынин, Дятлов, Цыренова 1999 - *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования.* – СПб.: Наука, 1999. – 312 с.

8. Главатских 2008 - *Главатских О. Б. Основные подходы к формированию человеческого капитала // Вестник Ижевского государственного технического университета.* – 2008. – №4. – С. 60-63.

9. Ильенкова 2007 - *Ильенкова С. Д. Некоторые проблемы управления знаниями на макро и микроуровне экономики // Актуальные проблемы экономики и права.* 2007. №3 (3). – С. 58-64.

10. Žiedūna 2013 - *Žiedūna Liepē Determination of human capital value in macro level // Economics and management.* – 2013.

11. Ustaev, Parakhina, Patrick, Novikova 2018 - *Ustaev R., Parakhina V., Patrick E., Novikova E. Human capital in digital economy: modern trends and innovative development opportunities // The International Scientific and Practical Conference "Contemporary Issues of Economic Development of Russia: Challenges and Opportunities"* – 2018.

12. Czarniewski 2014 - *Czarniewski S. Quality Parameters of Human Capital in the Digital Economy // International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences.* – 2014. – №3. – С. 193-198.

13. Ширинкина 2018 - *Ширинкина Е.В. Цифровизация промышленных предприятий - потенциал развития человеческого капитала // НиКа.* – 2018. – Том №2. – С. 267-269.

14. Мирошниченко 2020 - *Мирошниченко М. А. Управление человеческим капиталом в условиях цифровизации // Россия: тенденции и перспективы развития.* – 2020. – №15-1. – С. 333-335.

15. Григорьев, Лукин, Лукин 2018 - *Григорьев С. Г., Лукин В. В., Лукин Д. В. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации // E-Management.* – 2018. – №2. – С. 13-19.

References:

Polyanin, Golovina, Avdeeva, Vertakova 2019 - *Polyanin A., Golovina T., Avdeeva I., Vertakova Y. Specificity of human capital in the conditions of digital transformation of business organizations // MATEC Web of Conferences* 265(1).

Grigoriev 2020 - *Grigoriev K. N. Transformation of the concept of "human capital" [Transformaciya ponyatiya "chelovecheskij kapital"] // Sociology.* - 2020. - No. 3. - p. 83-89. [In Russian].

Lobanov 2020 - *Lobanov D.V. The cultural component of human capital [Kul'turnaya sostavlyayushchaya chelovecheskogo kapitala] // Innovations and investments.* - 2020. - No. 3. - p. 36-40. [In Russian].

Bryukhov 2012 - *Bryukhov A. M. Scientific analysis of the concepts of "Human capital" and "Human capital management" [Nauchnyj analiz ponyatij «Chelovecheskij kapital» i «Upravlenie chelovecheskim kapitalom»] // Chelyabinsk humanities.* - 2012. - No. 1 (18). [In Russian].

Filatova 2010 - *Filatova E.V. Investments in human capital at small businesses* [Investicii v chelovecheskij kapital na predpriyatyah malogo biznesa]; author. dis. ... Cand. econom. sciences / E.V. Filatova. - M., 2010. [In Russian].

Petrenko, Edush 2012 - *Petrenko T.V., Edush A.A. Theoretical approaches to the definition of human capital in the context of economic development of an innovative type* [Teoreticheskie podhody k opredeleniyu chelovecheskogo kapitala v usloviyah ekonomicheskogo razvitiya innovacionnogo tipa] // Bulletin of TIUIE. - 2012. - No. 2 (16). [In Russian].

Dobrynin, Dyatlov, Tsyrenova 1999 - *Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Tsyrenova E.D. Human capital in a transitional economy: formation, assessment, efficiency of use* [Chelovecheskij kapital v tranzitivnoj ekonomike: formirovanie, oценка, effektivnost' ispol'zovaniya] - SPb.: Nauka, 1999. -- 312 p. [In Russian].

Glavatskikh 2008 - *Glavatskikh O. B Basic approaches to the formation of human capital* [Osnovnye podhody k formirovaniyu chelovecheskogo kapitala] // Bulletin of the Izhevsk State Technical University. - 2008. - No. 4. - p. 60-63. [In Russian].

Ilyenkova 2007 - *Ilyenkova S. D. Some problems of knowledge management at the macro and micro level of the economy* [Nekotorye problemy upravleniya znaniyami na makro i mikrourovne ekonomiki] // Actual problems of economics and law. 2007. No. 3 (3). - p. 58-64. [In Russian].

Žiedūna 2013 - *Žiedūna Liepē Determination of human capital value in macro level* // Economics and management. – 2013.

Ustaev, Parakhina, Patrick, Novikova 2018 - *Ustaev R., Parakhina V., Patrick E., Novikova E. Human capital in digital economy: modern trends and innovative development opportunities* // The International Scientific and Practical Conference "Contemporary Issues of Economic Development of Russia: Challenges and Opportunities" – 2018.

Czarniewski 2014 - *Czarniewski S. Quality Parameters of Human Capital in the Digital Economy* // International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. – 2014. – №3. – C. 193-198.

Shirinkina 2018 - *Shirinkina E.V. Digitalization of industrial enterprises - the potential for the development of human capital* [Cifrovizaciya promyshlennyh predpriyatij - potencial razvitiya chelovecheskogo kapitala] // NiKa. - 2018. - Volume No. 2. - p. 267-269. [In Russian].

Miroshnichenko 2020 - *Miroshnichenko M. A. Human capital management in the context of digitalization* [Upravlenie chelovecheskim kapitalom v usloviyah cifrovizacii] // Russia: trends and development prospects. - 2020. - No. 15-1. - p. 333-335. [In Russian].

Grigoriev, Lukin 2018 - *Grigoriev S. G., Lukin D. V. Development of human capital in the context of digitalization* [Razvitie chelovecheskogo kapitala v usloviyah cifrovizacii] // E-Management. - 2018. - No. 2. - p. 13-19. [In Russian].