

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ И
СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
УСЛОВИЯХ НОВЫХ ВЫЗОВОВ И УГРОЗ**

материалы Республиканского научного семинара

Текстовое электронное издание

г. Донецк

2023

УДК 331.101.262-043.86-049.34
ББК У240-21я431
С833

Организационный комитет:

Председатель организационного комитета: Сторожев В. И. – проректор по научной и инновационной деятельности ФГБОУ ВО «ДонГУ», д-р. физ.-мат. наук, профессор.

Сопредседатели организационного комитета:

Полшков Ю. Н. – и. о. декана экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», д-р экон. наук, доцент;

Сердюк О. Ю. – и. о. заведующего кафедрой управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», канд. экон. наук, доцент.

Члены организационного комитета:

Бунтовская Л. Л. – профессор кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», д-р экон. наук, доцент; ответственный секретарь;

Балтачева Н. А. – профессор кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», д-р экон. наук, профессор;

Лукьянова К. К. – доцент кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», канд. экон. наук;

Шевченко Э. В. – доцент кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», канд. экон. наук, доцент;

Ганич Л. В. – доцент кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», канд. экон. наук, доцент;

Севрюкова С. В. – доцент кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», канд. экон. наук;

Важинская В. В. – доцент кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», канд. экон. наук;

Елисеева Н. А. – ст. преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ»;

Карпенко Н. А. – ст. преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ»;

Васильев А. С. – ст. преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ»;

Очеретко Т. А. – ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета ФГБОУ ВО «ДонГУ», технический секретарь.

Рецензенты:

Н. В. Ващенко, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий государственный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР, РФ;

Е. С. Шилец, д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры мировой экономики и международных экономических отношений Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет», г. Донецк, ДНР, РФ.

С833

Стратегические векторы развития и сохранения человеческого капитала в условиях новых вызовов и угроз : материалы Республиканского научного семинара [Электронный ресурс] / В. Г. Агибалова, К. А. Аникина, Н. Г. Аснович [и др.]. – Под общей редакцией Л. Л. Бунтовской; Донецкий государственный университет, экономический факультет, кафедра управления персоналом и экономики труда. – Донецк: Издательство ДонГУ, 2023. – 240 с.

В сборник вошли материалы Республиканского научного семинара (19 мая 2023 г., г. Донецк), посвященные исследованию проблемы развития и сохранения человеческого капитала в условиях новых вызовов и угроз. Издание предназначено для научных работников, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования, студентов, аспирантов, магистрантов, руководителей и специалистов органов государственного и муниципального управления, руководителей и специалистов в области экономики и управления.

Ответственность за содержание материалов возлагается на авторов

© Коллектив авторов, 2023
© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Агибалова В. Г., Аникина К. А.</i> ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ МАТЕРЕЙ-ОДИНОЧЕК НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	7
<i>Агибалова В. Г., Соловьева А. Ю.</i> К ВОПРОСУ О РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.....	13
<i>Аникина Э. М., Ежак М. В.</i> СТРАТЕГИИ НАЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ВЫЗОВОВ И УГРОЗ.....	18
<i>Аснович Н. Г., Семашко Ю. В.</i> ЗНАЧЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ НА КАРЬЕРУ.....	24
<i>Ашмаров А. С.</i> ОБРАЗОВАНИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	29
<i>Башарова О. Г., Кузнецова А. С., Хусаинова Э. Э.</i> РОЛЬ ВУЗА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА.....	34
<i>Брюхина Н. Г., Коваленко Н.В.</i> СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА.....	41
<i>Булгаров М. А., Аникина К. А.</i> МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ГОСУДАРСТВА ДЛЯ ГРАЖДАН, ПРОЖИВАЮЩИХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ.....	46
<i>Булгаров М. А., Песоцкая П. А.</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ.....	52
<i>Бунтовская Л. Л., Круглова А. А.</i> ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	57
<i>Бунтовский С. Ю.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	63
<i>Бунтовский С. Ю., Орехова М. С., Ставбунник Е. А.</i> ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНО УРОВНЕ.....	69

Бычкова О. В. РЕКРУТИНГ И КОНКУРЕНТНАЯ РАЗВЕДКА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	74
Важинская В. В., Толстыкина Л. В. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	80
Васильев А. С. ВИДЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.....	87
Веренич Г. Д., Марцева С. В., Рагозик А. Д. СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	92
Ганич Л. В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПОДХОДАХ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	98
Горун В. В. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К РАЗВИТИЮ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	104
Долотина Р. Р., Привезенцев М. А. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ В КОНТЕКСТЕ СОХРАНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	109
Елисеева Н. А., Федюшина К. В. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ МИНИМИЗАЦИИ ОТТОКА КАДРОВ.....	115
Иванов И. В., Сидорина Т. В. СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИИ.....	120
Карпенко О. А. РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА И КАПИТАЛА ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ И ПЕРЕД ЛИЦОМ ВНЕШНИХ УГРОЗ.....	125
Киреева О. А., Анкудинов Н. В. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА: ПОМОЩЬ ИЛИ УГРОЗА?.....	131

Князев Е. В. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЕНЧУРНОГО БИЗНЕСА В РОССИИ.....	136
Кобзева Е. В., Луганская Л. В. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	141
Крайнова Н. В., Клиницкий И. С. УЧАСТИЕ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ АВТОНОМНЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	147
Криничко В. А., Сидорина Т. В. ТОПОГРАФИЧЕСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ КАК ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕИНЖЕНЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННЫХ ИНСТИТУТОВ.....	152
Лукьянова К. К. УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ: АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ.....	157
Минулина О. В., Ашихмин Р. Г. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ РОССИИ.....	163
Митенков А. В. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ТРАНСФОРМАЦИИ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	167
Очеретко Т. А. ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	172
Песоцкая П. А. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	178
Петенко А. В. МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	183
Питель Т. С., Внукова З. М. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТЕРРИТОРИЯМИ РОССИИ.....	189
Рассказова Е. Е. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ.....	195

Рассказова Е. Е. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ.....	199
Северюкова С. В. ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА РФ К НОВОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ.....	204
Северюкова С. В., Кривда Е. Д. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РФ.....	211
Сердюк О. Ю., Воробьева О. Г. ВЗАИМОСВЯЗЬ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УСЛУГАМИ.....	216
Сурикова Е. А., Волежанина И. С., Шевченко А. С. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК».....	222
Тимохина О. А. УГРОЗЫ И РИСКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	227
Шмаков А. А., Ерошкин Е. А. КОМАНДНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННОГО ИНСТИТУТА.....	234

В. Г. Агibalова

К. А. Аникина

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»*

ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ МАТЕРЕЙ-ОДИНОЧЕК НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье раскрываются проблемы матерей-одиночек, критерии отнесения женщин к этой категории, а также виды поддержки, осуществляемой государством в виде пособий, льгот и различных программ.

Делается вывод о неоднозначности государственной поддержки матерей-одиночек с точки зрения неиспользования или несвоевременного использования человеческого капитала в производственных процессах, с одной стороны, и улучшения демографической ситуации и качества жизни населения, с другой.

***Ключевые слова:** выплаты, льготы, пособия, государственная поддержка матерей-одиночек, человеческий капитал*

V. G. Agibalova

K. A. Anikina

THE IMPACT OF GOVERNMENT SUPPORT FOR SINGLE MOTHERS ON THE USE OF HUMAN CAPITAL

The article reveals the problems of single mothers, the criteria for classifying women in this category, as well as the types of support provided by the state in the form of allowances, benefits and various programs.

The conclusion is made about the ambiguity of state support for single mothers in terms of non-use or untimely use of human capital in production

processes, on the one hand, and improvement of the demographic situation and quality of life of the population, on the other.

Keywords: *payments, benefits, allowances, state support for single mothers, human capital*

Двадцать первый век характеризуется довольно большим процентом матерей-одиночек. Это все непосредственно связано с тем, что женщины не стремятся завести узаконенные отношения, а зачастую всего лишь хотят стать матерями [4].

Целью данной работы является исследование мер поддержки, оказываемой государством матерям-одиночкам, и их оценка с точки зрения своевременного использования человеческого капитала на производстве.

В специальной литературе выделяют три вида матерей-одиночек:

- 1) матери, которые решились взять ребенка из детского дома;
- 2) матери, которые решились завести ребенка осознано в одиночку;
- 3) матери, которым приходится воспитывать ребенка в одиночку не по собственной воле.

Можно выделить основные причины, по которым женщины решаются растить ребенка самостоятельно. К ним можно отнести:

- 1) растущее количество разводов;
- 2) вопрос воспитания и карьеры;
- 3) половая диспропорция;
- 4) государственная поддержка матерей-одиночек;
- 5) эмансипация женщин.

Рассматривая первую причину, можно отметить, что с каждым годом данная проблема становится все более актуальной. В настоящее время браки заключаются преимущественно в молодом возрасте. Но и в определённый период времени узаконенные отношения распадаются,

несмотря на детей, которые появились в браке. Все это в свою очередь приводит к повышению численности матерей-одиночек в России [1].

Вопрос воспитания и карьеры стоит перед женщинами довольно остро. Хорошее образование дает множество перспектив в построении карьерного роста, что в дальнейшем ведет к престижной заработной плате.

Говоря о половой диспропорции, можно отметить смертность мужского пола по различным причинам, в частности, вредные привычки, такие как курение, алкоголизм или наркомания; экстремальные виды спорта; тяжелые или вредные условия труда; боевые потери; опасные профессии. Разница в численности мужчин и женщин в настоящее время действительно заставляет задуматься не только ученых, но и Правительство Российской Федерации. Данная проблема может привести к большим демографическим последствиям, которые будут влиять не только на браки, но и на военные и трудовые ресурсы страны в целом.

Российская Федерация активно оказывает поддержку матерям, имеющим одного ребенка или более. Многие женщины заводят детей для улучшения своего экономического положения, ведь на детей можно получить множество выплат и льгот [3].

Следующая причина – это эмансипация женщин. Еще с девятнадцатого века многие женщины добивались равноправия и независимости в различных областях, например, экономической, культурной, политической, а также в социальной. Многие стремятся стать экономически независимыми от мужского пола и стараются вести воспитание ребенка самостоятельно.

Все вышеперечисленные причины существенно влияют на увеличение числа матерей-одиночек.

Мать признается одинокой если:

1) мужчина, который вписан в графу как отец, доказал, что он им не является;

2) ребенок родился спустя триста дней с момента смерти супруга или развода;

3) отец не вписан в свидетельство о рождении.

Все вышеперечисленные причины свидетельствуют о том, что мать является одиночкой и может претендовать на [2]:

1) пособие за раннюю постановку на учет по беременности. Данная выплата выплачивается в размере пятидесяти процентов от прожиточного минимума исключительно нуждающимся. В среднем сумма выплат составляет 6300 руб.;

2) декретные выплаты по беременности и родам. Данная сумма может составить от 63932 руб. до 369421,78 руб.;

3) выплаты при рождении ребенка. Эта сумма составляет 20472,27 руб., но регион может увеличить данную сумму;

4) выплаты по уходу за ребенком до полутора лет. Данная сумма может составлять от 7493 руб. до 31283 руб.;

5) выплаты по уходу с полутора до трех лет - в среднем 12274 руб.;

6) материнский капитал. Данная государственная поддержка предполагает выплаты на первого ребенка в размере 524527,9 руб., а на последующих - 168816,2 руб. Эта сумма может пойти для оплаты образования детей, на погашение ипотеки, улучшение жилищных условий, выплату будущей пенсии матери, а также на социальную адаптацию детей-инвалидов;

7) выплаты на детей от трех до семи лет. Данная выплата выплачивается нуждающимся и составляет 7639,5 руб.;

8) выплаты от восьми до шестнадцати лет. Эта выплата предоставляется исключительно нуждающимся в ней и составляет пятьдесят процентов от детского прожиточного минимума в регионе.

Кроме того, выплаты положены и матерям с маленьким доходом. К таким выплатам относятся:

- 1) скидки на коммунальные услуги;
- 2) предоставления бесплатной молочной продукции на детей.

Многодетные матери-одиночки могут получать такие льготы:

- 1) предоставление бесплатного питания в школах;
- 2) предоставление бесплатного общественного проездного билета как для детей, так и для матерей;
- 3) предоставление скидок на жилищно-коммунальное хозяйство.

Подводя итог вышеизложенному, можно заключить, что в XXI веке проблема матерей-одиночек является достаточно актуальной. Амбивалентность поддержки, осуществляемой государством, заключается в том, что, с одной стороны, стимулируется рождаемость, улучшается демографическая ситуация, улучшается качество жизни детей, а с другой – не все женщины, получающие хорошие пособия, стремятся выходить на работу, и человеческий капитал в виде знаний, умений, навыков, интеллекта, который мог бы быть использован в производственных процессах, остается невостребованным.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Актуальные направления развития добровольческого (волонтерского) движения в Краснодарском крае / Е. В. Плотникова, М. С. Орехова, В. Г. Агибалова [и др.] // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 2(127). – С. 491-495. – DOI 10.34925/EIP.2021.127.2.092. – EDN SRMWAZ. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45411233> (дата обращения 22.04.2023)
2. Булгаров, М. А. Разработка социальных муниципальных программ / М. А. Булгаров, Э. А. Титаренко // Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий : Материалы IV международной

научно-практической интернет-конференции, Вологда, 15–17 мая 2019 года. – Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2019. – С. 266-268. – EDN HCVKZP. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41268675> (дата обращения 22.04.2023).

3. Булгаров, М. А. Социальная политика Краснодарского края в современных условиях / М. А. Булгаров, В. С. Ильина // Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий : материалы V международной научно-практической интернет-конференции, в 2 ч., Вологда, 18–22 мая 2020 года. Том Часть I. – Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2020. – С. 90-93. – EDN BDXOCP. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46195258> (дата обращения 22.04.2023)

4. Государственное регулирование деятельности волонтеров как социальной общности / В. Г. Агибалова, Э. А. Бабаян, К. И. Есауленко, А. А. Носова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2020. – № 48. – С. 4-13. – EDN NAVVLE. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44054586> (дата обращения 22.04.2023)

5. Казаков, М. Ю. Ограничители разработки региональной социально-экономической политики: сущность, типология и варианты устранения / М. Ю. Казаков, В. Г. Агибалова // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 9(134). – С. 588-591. – DOI 10.34925/EIP.2021.134.9.106. – EDN JLGOVB. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47350077> (дата обращения 22.04.2023).

В. Г. Агibalова

А. Ю. Соловьева

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»*

К ВОПРОСУ О РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

В работе рассматривается роль человеческого капитала в развитии национальной экономики в условиях глобальной конкуренции. Рассмотрены ключевые индексы, позволяющие определить уровень развития человеческого капитала в различных странах.

Ключевые слова: человеческий капитал, социально-трудовые отношения, трудовые ресурсы, интеллектуальный потенциал

V. G. Agibalova

A. Y. Solovyova

TO THE QUESTION OF THE ROLE OF HUMAN POTENTIAL IN MODERN CONDITIONS OF ECONOMY

The paper examines the role of human capital in the development of the national economy in the context of global competition. The key indices are considered to determine the level of development of human capital in various countries

Keywords: *human capital, social and labor relations, labor resources, intellectual potential*

Второй демографический переход, произошедший в индустриальных странах в XX веке и приведший сначала к остановке прироста населения, а затем и депопуляции, а также повышение сложности технологических процессов привели к дефициту квалифицированного персонала [1], а

следовательно, и к повышению значения человеческого капитала для национальной экономики. При этом если дефицит низкоквалифицированной рабочей силы сегодня компенсируется за счет привлечения иностранных граждан из трудоизбыточных регионов третьего мира [2], то для замещения вакантных мест в сложных, инновационных производствах такой способ не подходит. Точно также, как показал мировой опыт, не может стать панацеей и перенос производства из постиндустриальных стран в развивающиеся государства [3]. Поэтому единственным путем сохранения конкурентоспособности национальной экономики в XXI веке стало форсированное развитие человеческого капитала внутри страны.

Целью данной работы является рассмотрение современного понимания понятия «человеческий капитал».

Термин «человеческий капитал» был введен в широкий научный оборот в середине прошлого века представителями Чикагской школы экономики, нобелевскими лауреатами Теодором Уильямом Шульцем и Гэри Беккером. Работы этих экономистов и их эпигонов обосновали необходимость вложения ресурсов в развитие человеческого капитала как основу для устойчивого развития экономики. Так, по расчетам Беккера, вложения в развитие человеческого капитала в Америке 1960-х гг. давало более высокую норму прибыли, чем инвестиции в ценные бумаги.

При этом под инвестициями в человеческий капитал он понимал такие повышающие способность сотрудника к труду факторы, как доступность получения образования, качество здравоохранения, накопление профессионального опыта, возможность трудовой мобильности. В современном обществе в это понятие традиционно включается больший набор благ, обеспечивающих удовлетворение как физиологических, так и культурных потребностей человека, а сам человеческий капитал сегодня рассматривается как фактор развития

общества в целом и экономики в частности. Соответственно, он включает в себя систему навыков и компетенций экономически активного населения, управленческий инструментарий, эргономичную среду для ведения трудовой деятельности и рекреации, а также возможность обеспечения возрастающих потребительских расходов человека. Другой нобелевский лауреат Саймон Кузнец предположил, что уровень накопленного человеческого капитала в масштабах национальной экономики является одним из первичных факторов роста внутреннего валового продукта наряду с накоплением классического физического капитала. Таким образом, человеческий капитал предстает одновременно и как экономическая, и как социальная категория, влияющая на общий уровень развития социума. Следовательно, обеспечение максимально эффективного и рационального функционирования человеческого капитала является одной из ключевых задач как для менеджеров конкретных организаций, непосредственно организующих производственные процессы, так и для органов власти, создающих нормативную, образовательную, научную и социальную инфраструктуру для развития человеческого капитала. При этом с переходом к инновационной экономике человеческий капитал превращается в ключевой фактор формирования и развития современной экономики знаний. Для измерения развития человеческого капитала в современной экономической теории наиболее часто используются два индекса: человеческого капитала и человеческого развития.

Индекс человеческого капитала (ИЧК), формула расчета которого предложена специалистами Всемирного банка в 2018 году, является интегральным показателем объема человеческого капитала, который ребенок сможет накопить к совершеннолетию, с учетом уровня здравоохранения и образования в его стране проживания. Индекс варьируется в границах от 0 до 1, причем показатель 1 присуждается

гипотетической стране, в которой родившийся сегодня ребенок сможет достичь полноценного здоровья, полностью реализовать свой потенциал в части получения образования (не менее 14 лет первоклассного образования из 18 лет жизни), а также доживет как минимум до 60-летия. Стран, достигших такого уровня развития, в мире сегодня не существует.

Показатели ИЧК можно разделить на четыре группы: очень высокое значение (индекс не ниже 0,8); высокое значение (индекс от 0,700 до 0,799); среднее значение (индекс от 0,550 до 0,699); низкое значение (индекс ниже 0,550). По результатам аналитической работы специалистами банка ведется рейтинг стран по ИЧК, в который на 2022 год входят 172 страны. Индекс человеческого капитала Российской Федерации равен 0,68.

Разработанный в 1990 году специалистами ООН Индекс человеческого развития (ИЧР), ранее называвшийся индексом развития человеческого потенциала, является ежегодно рассчитываемым интегральным показателем, предназначенным для измерения и сравнения основных характеристик человеческого потенциала на конкретной территории (стране). ИЧР используется, прежде всего, для обобщенного сравнения уровня жизни в различных государствах и регионах.

Он рассчитывается на основе следующих укрупненных видов показателей: ожидаемая продолжительность жизни, уровень грамотности населения и уровень жизни, рассчитанный на основе валового национального дохода на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности. Российская Федерация в данном списке занимает 52 место с индексом равным 0,822, опережая все постсоветские страны, кроме Эстонии.

Данные индексы показывают, что Россия является достаточно развитым государством с серьезным потенциалом развития, однако развитие человеческого капитала в стране серьезно отстает от мировых лидеров, которыми являются США и страны большой семерки. Отчасти

это обусловлено влиянием 1990-х годов, когда инвестиции в развитие человеческого капитала на постсоветском пространстве были радикально свернуты. Кризис девяностых годов имеет отложенный эффект, проявляющийся до сих пор, поскольку в отличие от вложений в основные фонды классического капитала отдача от инвестиций в человеческий капитал имеет значительный временной лаг.

Кроме того, устойчивое развитие человеческих ресурсов требует постоянного и возрастающего роста инвестиций в человеческий капитал, что невозможно обеспечить в условиях кризиса. Таким образом, на рубеже тысячелетий страны первого мира смогли оторваться от конкурентов по объемам вложений в свой человеческий капитал, что в совокупности с рядом других экономических и геополитических факторов позволило им занять лидирующее положение в мировой экономике. Однако в последние годы целый ряд других стран во главе с Китаем переходят к инновационному пути развития, форсировано инвестируя крупные средства в национальные образовательные программы, медицинское обеспечение граждан и другие сферы, способствуя опережающему развитию национального человеческого капитала. Таким образом, в обострившейся конкурентной гонке, сопровождающейся внеэкономическими способами ослабления конкурентов, у России есть только один шанс сохранить достойное место в мире – форсировать свое развитие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бунтовский, С. Ю. Экономическая наука и вызовы новейшего времени / С. Ю. Бунтовский // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г., Краснодар, 29

марта 2017 года. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2017. – С. 451-452.

2. Бунтовский, С. Ю. Методы государственного регулирования регионального развития / С. Ю. Бунтовский, М. А. Писаревская // ECONOMICS AND MANAGEMENT: PROBLEMS AND INNOVATIONS : сборник статей Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 ноября 2017 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. – С. 228-231.

3. Бунтовский, С. Ю. К вопросу о некоторых актуальных угрозах для Российской Федерации / С. Ю. Бунтовский // V Столыпинские чтения. Публичная политика и социальные науки : Материалы научно-практической конференции с международным участием, Краснодар, 15–16 апреля 2016 года / отв. ред. В.М. Юрченко. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2016. – С. 314-318.

УДК 331.104.2

*Э. М. Аникина,
М. В. Ежак*

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»

СТРАТЕГИИ НАЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ВЫЗОВОВ И РИСКОВ

В работе рассматривается понимание человеческого капитала, а также текущие стратегии его развития. Актуальность исследования обусловлена необходимостью постоянного поиска решений, так как любые глобальные изменения приводят к изменению уровня человеческого капитала. В ходе исследования было определено значение человеческого

капитала в обществе, также предложены необходимые шаги для развития его в условиях новых вызовов и рисков.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, ресурсы, стратегия, вызовы

E. M. Anikina,

M.V. Ezhak

STRATEGIES FOR THE NATIONAL DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE FACE OF NEW CHALLENGES AND RISKS

This article examines the understanding of human capital and current strategies for its development. The relevance of the study is due to the need for constant search for solutions, since any global changes lead to a change in the level of human capital. In the course of the study, the role and importance of human capital in society were determined, as well as the necessary steps for its development in the face of new challenges and risks were proposed.

Keywords: *human capital, education, resources, strategy, challenges*

Человеческий капитал – совокупность знаний, навыков способностей, мотивов и здоровья, в которые люди вкладывают средства и которые аккумулируют в течение своей жизни. Это дает им возможность в качестве важных участников социальной жизни реализовать свой потенциал. Это определение человеческого капитала, данное А. Н. Добрыниным и С. А. Дятловым, представляется наиболее емким [4, с. 112]

Цель работы – рассмотреть существующие национальные стратегии развития человеческого капитала и предложить направления повышения его качества.

Структура человеческого капитала включает следующие элементы [5, с. 63]:

интеллектуальный капитал;

фонд подготовки специалистов на производстве;
капитал здоровья;
фонд мотивации экономической деятельности;
капитал миграции;
другие активы, рассматриваемые в расширительной трактовке.

Внимание к человеческому капиталу со стороны государства, то есть повышение уровня оказания медицинских услуг, обеспечение качественного образования, создание новых рабочих мест, обучение актуальным навыкам и профессиям, способствуют развитию человеческого капитала, и это является ключевым условием для непрерывного развития государства. Более того, страна, которая сформирует современную эффективную модель развития человеческого капитала, получит мощное преимущество в постиндустриальном мире [1, с. 130].

Обладатели высокого человеческого капитала создают, распространяют, осваивают и внедряют в промышленных масштабах и в повседневной жизни инновационные технологии и продукты. Более образованные и квалифицированные специалисты способны к более сложному труду, это создает больше добавленной стоимости в единицу времени, чем труд низкоквалифицированного работника. В конечном счете это дает вклад в ВВП.

Поэтому стратегии развития человеческого капитала – ключевой вопрос государственной политики любой страны. Проблема в том, что возникают новые ограничения и вызовы, требующие от политиков более развернутой повестки, более эффективных регуляторов.

Современная Россия столкнулась со следующими проблемами и вызовами:

демографические проблемы (низкая рождаемость, старение населения и сокращение лиц трудоспособного возраста);

низкий уровень системы здравоохранения;

отрыв системы образования от жизни, отсюда «утечка умов» и дефицит квалифицированных кадров.

С 2019 года в России разработан и функционирует большой национальный проект «Человеческий капитал», включающий 4 блока: «Демография», «Здравоохранение», «Образование», «Культура».

Президент РФ провозгласил Программу инвестиций в человека три года назад. В его посланиях Федеральному Собранию говорится о решающей роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии страны и о том, что главный конкурентный капитал, ключевой источник развития страны – это граждане России.

Однако до сих пор наблюдаются проблемы с пониманием на местах важности человеческого капитала. Так, кассовая исполняемость нацпроекта «Образование» составила всего 53,1%, что является критически низким показателем и гораздо ниже эффективности других нацпроектов.

Также при формировании региональной политики на уровне субъектов РФ крайне редко учитываются показатели развития человеческого капитала. При разработке стратегии регионами России уделяется недостаточно внимания процессу формирования и использования человеческого капитала, что в итоге оказывает отрицательное влияние на социально-экономическое развитие субъектов РФ и всего государства в целом.

Если продолжать так же, то вскоре Россия не сможет поддерживать конкурентные позиции в мировой экономике. Мир всё время добавляет глобальные вызовы.

Обзор основных вызовов и проблем, связанных с человеческим капиталом, позволил сформулировать ряд ключевых выводов,

принципиальных для понимания того, что нужно делать для повышения его качества и вклада в экономический рост и развитие:

1. Пересмотреть сформулированные Президентом цели и план действий во всех трех социальных секторах (демография, здоровье, образование) и заменить их на прорывные. Цели не должны быть ориентированы на процесс, ради «делания», цели нужно переориентировать на конкретный прорывной результат.

2. Все обозначенные социальные секторы сами должны пройти через серьезные технологические преобразования. Технологический прорыв должен произойти внутри самих этих отраслей.

3. Необходимо обратить самое пристальное внимание на качество образования, так как ему отведена лидирующая роль в вопросе развития человеческого капитала. Причем речь обо всех видах образования, в том числе профессиональном. Должны быть созданы и запущены экономические механизмы, направленные на то, чтобы кадры были обучены и подготовлены в соответствии с требованиями.

4. Развитие человеческого капитала немыслимо без изменений в российской модели рынка труда. В современной России важно не только количество рабочих мест, но и их качество. Рост числа рабочих мест при ухудшении их качественной структуры приведет к "утечке мозгов" за границу.

5. В стране должна быть создана современная система управления человеческими ресурсами на всех уровнях, начиная с государства и заканчивая частными компаниями. Помочь в этом должна синхронная работа всех ведомств.

6. Требуется активная борьба с коррупцией и криминализацией, так как это наиболее тормозящие причины для развития национального человеческого капитала.

С учётом всего вышеизложенного можно сделать вывод, что стратегия развития человеческого капитала в конечном счете должна быть направлена на экономическое и социальное развитие России. Человеческий капитал – важнейший ресурс постиндустриального общества. Осознание ценности людей – ключ к тому, чтобы Россия стала процветающим государством. Люди – это главное богатство, источник, цель и существование государства. Если Россия не научится ценить и использовать свой человеческий капитал, наша страна никогда не сможет раскрыть свой потенциал.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гершекрон, А. Экономическая отсталость в исторической перспективе / А. Гершекрон. – М.: Издательство Дело, 2015. – 536 с.
2. Гречко, М. В. Проблемы и перспективы развития человеческого капитала в экономике России / М. В. Гречко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2012. – № 9 (150).
3. Кравченко Л. И. Демографическая ситуация в России [Электронный ресурс] / Л. И. Кравченко. Режим доступа: <http://rusrand.ru>, (дата обращения 07.05.2023).
4. Рожков, Г. В. Генезис инновационной экономики в России / Г. В. Рожков. – М.: МАКС Пресс, 2009. – 888 с.
5. Даниленко, Н. Н. Формирование человеческого капитала: учеб. пособие / Н. Н. Даниленко, И. С. Долгополова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 120 с.

**Н. Г. Аснович
Ю. В. Семашко**

Белорусский национальный технический университет

ЗНАЧЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ НА КАРЬЕРУ

В работе рассматриваются понятия и сущность soft skills. Актуальность темы обусловлена тем, что современный рынок труда диктует новые требования к специалистам. Все больше представителей разных отраслей научного знания отмечают значимость soft skills для достижения конкурентоспособности на рынке труда.

В ходе исследования была определена важная роль ключевых гибких навыков для развития современного человека и повышении его конкурентоспособности на рынке труда.

Ключевые слова: *soft skills, гибкие навыки, ключевые навыки, компетенции, развитие навыков*

**N.G. Asnovich
Y. V. Semashko**

THE SIGNIFICANCE AND IMPACT OF FLEXIBLE SKILLS ON CAREER

The paper also considers the concepts of soft skills. The relevance of the topic is due to the fact that the modern labor market dictates new requirements for specialists. More and more representatives of different countries note the knowledge of interpersonal skills to achieve productivity in the labor market.

During the study, the important role of applying his flexible skills for the development of a modern person and the priority of using the labor market was identified.

Keywords: *soft skills, key skills, competencies, skills development*

Сегодня человечество живет в быстро меняющемся мире, в котором есть масса сложностей и неопределённостей. Для востребованного и конкурентоспособного специалиста необходимо обладать не только профессиональными навыками, но и иметь багаж определенных «мягких» компетенций, без которых сегодня невозможно обойтись.

Целью работы является определение влияния гибких навыков на развитие карьеры.

Зарубежные ученые выяснили, что 83% успеха человека в профессии обеспечивается «гибкими навыками», а жесткие составляют только 17%.

Жесткие навыки (Hard skills) представляют собой профессиональные качества и способности, а также конкретные знания, умения и навыки, которые нужны для успешной работы. К ним можно отнести: владение иностранными языками; знание компьютерных программ и графических редакторов; умение управлять транспортным средством и программировать; высокий уровень грамотности, хорошо поставленный голос, красивая речь т. д.

Жесткие навыки можно приобрести во время обучения в учебных заведениях, проходя стажировки, краткосрочные учебные курсы, онлайн-курсы, программы сертификации, а также обучение на рабочем месте.

Компетенции hard skills обладают рядом особенностей. Во-первых, они легко проверяются и оцениваются при помощи тестирования, экзамена или испытания. Во-вторых, они подтверждаются материально при помощи дипломов, аттестатов, сертификатов и наград [1].

У большинства профессий существует четкий и неизменный перечень необходимых жестких навыков. При устройстве на работу определенный багаж жестких навыков, полученный во время обучения, поможет быстро адаптироваться на рабочем месте.

Мягкие навыки (Soft skills) – это особенности его характера, психики и больше личные качества человека. К их числу можно отнести

коммуникабельность, эмоциональный интеллект, лидерские качества, умение ладить и договариваться с людьми, тактичность, гуманность, пунктуальность и др.

Независимо от того, чем занимается человек, ему могут понадобиться некоторые гибкие навыки. Мягкие навыки нельзя приобрести, так как их формирование начинается с детства. Они продолжают развиваться в течение всей жизни, поэтому работодатели ценят людей с хорошо развитыми soft skills.

Гибкие навыки сложно проверить и определить. Во время собеседования можно увидеть такие качества как грамотность, вежливость, но понять и определить способен ли человек хорошо ладить с коллегами, клиентами, менеджерами и начальниками можно только через некоторое время. В отличие от hard skills для soft skills не предусмотрено никаких аттестаций. Их наличие можно подтвердить только в процессе работы.

В зависимости от специфики работы и конкретной ситуации перечень требуемых навыков soft skills могут различаться.

Компетенции soft skills могут быть у человека с рождения и их тоже можно совершенствовать и развивать.

Конкретного списка hard skills не существует, т.к. у каждой профессии есть свои необходимые компетенции. Среди работодателей сегодня наиболее востребованными являются следующие hard skills: навыки в области информационных технологий, связанных с роботостроением и искусственным интеллектом, веб-разработка связана с проектированием и совершенствованием пользовательских интерфейсов в сети, умение анализировать данные, математические навыки, планирование, блокчейн [2].

Сегодня среди работодателей наиболее востребованы следующие гибкие навыки:

1. Коммуникативные навыки. Коммуникация считается одним из самых важных гибких навыков. Сотрудникам, обладающим более развитыми навыками общения проще общаться с любой аудиторией, а также помогать в решении сложных вопросов коллегам и клиентам.

2. Самомотивация. Ещё один важный гибкий навык для любого сотрудника, желающего и стремящегося хорошо работать. Он позволяет продемонстрировать свою лояльность, надежность и мотивацию по отношению к организации.

3. Лидерство. Этот навык позволяет вдохновлять других и вести команду к успеху.

4. Принятие ответственности. Ответственность высоко ценится работодателями, так как говорит о готовности принять ответственность за цели компании, за любые неудачи и действительно заботу о том, чтобы достичь поставленных целей и успеха.

5. Умение работать в команде. Этот навык наравне с лидерством помогает в достижении общей цели. Хорошие командные игроки обладают интуицией и межличностной проницательностью, что помогает им быть восприимчивыми к потребностям и ответственности других.

6. Умение решать проблемы. Для более эффективного решения проблем могут понадобиться аналитические, творческие и критические навыки, а также особое мышление. Но стоит помнить, что проблемы не всегда нужно решать в одиночку.

7. Работа под давлением и тайм-менеджмент. Часто при работе над проектами в сжатые сроки необходимо демонстрировать умение правильно расставлять приоритеты, ставить задачи и эффективно организовывать свою работу.

8. Умение принимать быстрые и эффективные решения. Сотрудники, обладающие решительностью способны предпринимать эффективные и

продуманные действия в ситуации стресса или неопределенности, быстро адаптироваться и брать на себя ответственность за принимаемые решения.

9. Гибкость. Навык, который очень необходим для демонстрации способности и готовности принимать новые задачи и вызовы. Готовность помочь в сложных ситуациях, взять на себя дополнительную ответственность и быстро адаптироваться. Все это характеристики гибкого сотрудника, востребованного на рынке труда.

10. Ведение переговоров и разрешение конфликтов. Особенно важен для менеджеров различного уровня, управляющих людьми и процессами. Умение убеждать и оказывать влияние, находить решение, удовлетворяющее все стороны, а также развивать навыки межличностного общения и способность установить взаимопонимание с коллегами и клиентами [3].

Для развития soft skills можно использовать:

различные онлайн тренинги и курсы;

чтение книг, посвящённых гибким навыкам;

обратную связь от членов семьи, коллег по работе и других людей.

Можно комбинировать все эти методы (или некоторые). И это самый лучший вариант, так как информация будет поступать по разным каналам.

Можно заключить, что Soft skills есть у каждого, но не у всех они хорошо развиты. Успех зависит от регулярной прокачки выбранных навыков, получении обратной связи и анализе пройденного этапа.

Сегодня работодатели ищут кандидатов, обладающих гибридными навыками, т.к. они обладают гибкостью, которая позволяет им повышать ценность организации и идти в ногу с изменениями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Развитие soft skills как тенденция современного образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kluch.media/materialsования/> – Дата доступа: 18.04.2023.
2. Что такое жесткие навыки (Hard skills)? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ardma.net/razvitie/liderstvo/produktivnost/> – Дата доступа: 18.04.2023.
3. 10 основных мягких навыков и способы их оценки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hrlider.ru/posts/> – Дата доступа: 18.04.2023.

УДК 316.42

А. С. Ашмаров
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова»

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрены основные вопросы, касающиеся формирования человеческого капитала в сфере высшего образования через многогранный процесс приобретения людьми профессиональных компетенций и навыков, обуславливающих их успешность на рынке труда и в карьерном росте. Для решения данной исследовательской задачи необходимо, в первую очередь, определить факторы формирования человеческого капитала в сфере высшего образования и предложить перспективы дальнейшего развития в этом направлении.

Ключевые слова: *человеческий капитал, высшее образование, факторы формирования человеческого капитала*

FACTORS FOR FORMING HUMAN CAPITAL IN HIGHER EDUCATION

The article deals with the main issues related to the formation of human capital in the field of higher education through the multifaceted process of acquiring by people professional competencies and skills that determine their success in the labor market and in career growth. To solve this research problem, it is necessary, first of all, to determine such factors in the formation of human capital in the field of higher education, to propose prospects for further development in this direction.

Keywords: *human capital, higher education, factors of human capital formation*

Т. Шульцу принадлежит первое определение понятия «человеческий капитал», популярность которого была вызвана изданием в начале 1960-х годов двух публикаций - «Формирование капитала образования» и «Инвестиции в человеческий капитал». В «Инвестициях в человеческий капитал» Т. Шульц указывает: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость. Понимание капитала, как нечто такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части: на человеческий и нечеловеческий капитал».

Современное общество почти полностью солидарно в мысли, что не столько труд или финансовый капитал остается первоопределяющим источником прибыли организаций, региона или страны, сколько вся производящая и потребляющая продукцию система. Происходит и трансформация взглядов руководства организаций и предприятий,

осознающих, что самый ценный капитал – это комплекс навыков, знаний и опыта работников, и особенно управленческого персонала.

Согласно данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в ключе главных тенденций мировой экономики находится существенное влияние накопленных знаний и человеческого капитала целом на темпы развития экономики.

Научные исследования Н. Г. Дехановой приводят данные экспертов Организации Объединенных Наций влияния таких компонентов роста экономики как:

- воспроизводимый капитал (16%);
- природные ресурсы (20%);
- человеческий капитал (64%).

Также исследователь подчеркивает, что благодаря увеличению продолжительности обучения до одного года ведёт к росту ВВП на 3-6%.

Основное содержание процесса национального развития сосредотачивается на личности и его деятельности, основным ресурсом которой является человеческий капитал как основной ресурс производства, основанное на создании новых знаний.

В. П. Васильев, Н. Г. Деханова, Ю. А. Холоденко выделяют индивидуальные, институциональные и социальные факторы, воздействующие на социальный и экономический уклад современного общества. Более того, эти факторы не являются независимыми друг от друга, и их воздействие может определяться более широкими социальными тенденциями и контекстуальными факторами. Поэтому крайне важно учитывать сложность этих взаимодействий и контекстуальных факторов при разработке политики и практики, связанных с формированием человеческого капитала.

Социальные диспропорции и социальное неравенство должно уйти из сферы образования, сам институт образования должен способствовать

их нивелированию, а для большинства населения институт образования должен стать ключевым механизмом для вхождения в средний класс. Последнее находит свое подтверждение с распространением в последние годы в России рынка платных образовательных услуг, стоит подчеркнуть, на всех ступенях образования. Следовательно, для многих социальных групп влияние данного процесса на доступность образования, в частности высшего, не является однозначным и вызывает некоторые затруднения.

Исследуя высшее образование и его важность как социального явления и рассмотрев роль социальной стратификации в высшем образовании, обсудив, как социальный класс, пол, раса и этническая принадлежность влияют на доступ к высшему образованию, был сформирован вывод о том, что воздействие высшего образования и как системы и как социального явления на отдельных индивидов и общество, а также присущие высшему образованию современные тенденции, среди которых глобализация, с появлением совершенно новых мировых рынков и влиянием глобализации на систему высшего образования требует понимания роли высшего образования в структуре человеческого капитала, чтобы рассматривать высшее образование как способ достижения большего социального равенства и обеспечение сферой высшего образования позитивных перемен.

Взаимозависимые факторы и их эффекты часто являются либо синергетическими, либо противоречивыми. Например, предыдущее образование и знания студента могут существенно повлиять на его мотивацию, когнитивные и некогнитивные навыки и общую академическую успеваемость. Аналогичным образом, качество преподавания и усвоения материала, разработка учебных программ и доступность ресурсов – все это может повлиять на мотивацию и вовлеченность учащихся.

Поэтому учреждения и государственные органы должны учитывать сложную взаимосвязь между различными факторами при разработке политики и практики, связанных с высшим образованием. Это может включать реализацию стратегий, способствующих созданию благоприятной учебной среды, таких как предоставление доступа к ресурсам и вспомогательным службам, которые удовлетворяют академические и личные потребности учащихся, а также разработку актуальных и увлекательных учебных программ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Будзинская, О. В. Человеческий капитал и инвестиции в образование [Электронный ресурс] // О. В. Будзинская, А. В. Демидова // РППЭ. – 2016. – № 9 (71). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-i-investitsii-v-obrazovanie> (дата обращения: 26.02.2023).
2. Васильев, В. П. Факторы и тенденции социальной дифференциации: новые риски [Электронный ресурс] / В. П. Васильев, Н. Г. Деханова, Ю. А. Холоденко // Социодинамика. – 2020. – № 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-tendentsii-sotsialnoy-differentsiatsii-novye-riski> (дата обращения: 26.02.2023).
3. Денахова, Н. Г. Особенности формирования человеческого капитала в современной России / Н. Г. Денахова // Социально-политические науки. – 2017. – № 5. – С. 52-56.
4. Зборовский, Г. Е. Социология высшего образования: монография / Г. Е. Зборовский, П. А. Амбарова. – Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2019. – С. 97-100.
5. Пришляк, Е. А. / Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации / Е. А. Пришляк, С. Г. Радько. – Управленческие науки. – 2018. – С. 94-105.

О. Г. Башарова

А. С. Кузнецова

Э. Э. Хусаинова

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

РОЛЬ ВУЗА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА

В статье исследуется Ульяновская область, в которой отток населения является важным вопросом, требующим решения. Эта тема актуальна, поскольку убыль трудоспособной части населения приводит к ослаблению условий социально-экономического развития, а это является одним из важных приоритетов Российской Федерации. При этом важная роль отводится региональным университетам, которые должны внести существенный вклад в обеспечение кадрового, научно-технологического и инновационного развития отраслей и территорий. Проведено анкетирование среди студентов факультета экономики и бизнес факультета с целью определения тенденций дальнейшего трудоустройства. Выдвигается предположение о создании единой платформы для создания связи между вузом, выпускниками и органами власти во избежание трудового потенциала из Ульяновской области.

Ключевые слова: кадровая безопасность, университет, трудоустройство, отток выпускников

O. G. Basharova

A.S. Kuznetsova

E.E. Khusainova.

THE ROLE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN PROVIDING PERSONNEL SECURITY OF THE REGION

The article examines the Ulyanovsk region, where the population outflow is an important issue that needs to be addressed. This topic is relevant because

the loss of able-bodied part of the population leads to weakening conditions of socio-economic development, and this is one of the important priorities of the Russian Federation. At that, an important role is given to regional universities, which should make a significant contribution to the provision of human resources, scientific and technological and innovative development of industries and territories. Questionnaire survey among the students of the Faculty of Economics and the Faculty of Business was conducted in order to determine the trends of further employment. It is suggested to create a unified platform to create a link between the university, graduates and authorities to avoid labor potential from Ulyanovsk region.

Keywords: *personnel security, university, employment, alumni outflow*

Цель работы: определить роль вуза в кадровой безопасности региона и миграционные, профессиональные планы выпускников УлГУ, проанализировать основные причины переезда молодежи ульяновской области в другие регионы.

Для университетов становятся актуальными вопросы подготовки кадров, интеграции усилий всех заинтересованных факторов регионального рынка. Вузы и их филиалы являются основным звеном обеспечения развития экономики кадрами с высшим образованием. Подготовка востребованных специалистов с нужными компетенциями — основная задача образовательных организаций.

Проведенный опрос среди обучающихся в Институте экономики и бизнеса выявил наиболее уязвимые стороны образовательного процесса (рис. 1-5).

■ УлГТУ ■ УлГПУ ■ УлГАУ ■ УИГА ■ РАНХиГС ■ Вузы в других городах

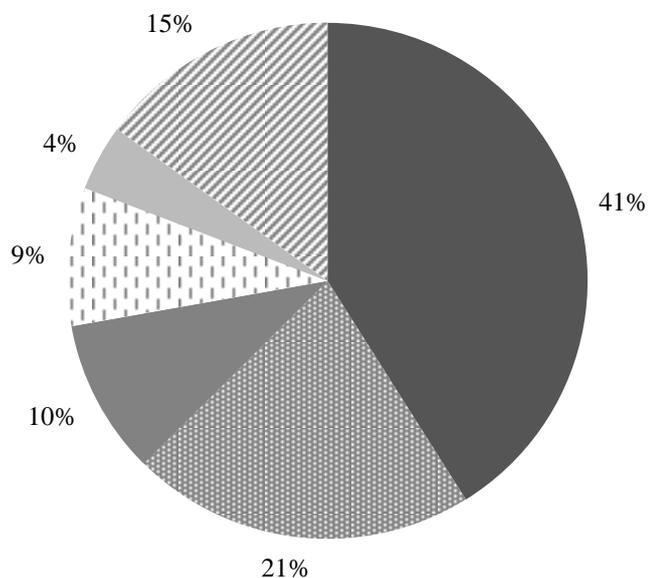


Рис. 1. Какие вузы рассматривали студенты для поступления

▨ Наличие бюджетных мест
 ■ Стоимость обучения
 ▨ Возможность проходить производственную практику
 ■ Наличие необходимых дисциплин

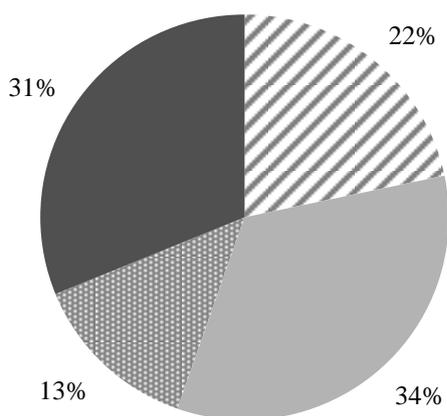


Рис. 2. На что студенты больше всего обращали внимание при поступлении в Институт экономики и бизнеса

- ▨ Другой вуз престижнее
- Хотел(а) быть жить в другом городе
- Друзья поступили в другой вуз и я хотел(а) бы учиться с ними
- Не рассматривал(а)

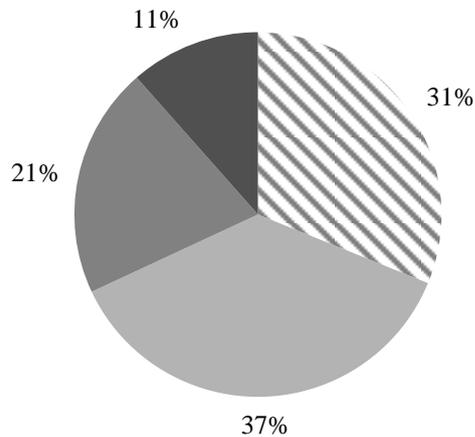


Рис. 3. По каким причинам студенты рассматривали другие вузы

- Меня устраивает факультет, на котором я учусь
- Меня не совсем устраивает обучение на данном факультете, но я продолжу здесь учиться
- ▨ Нет, планирую перевестись

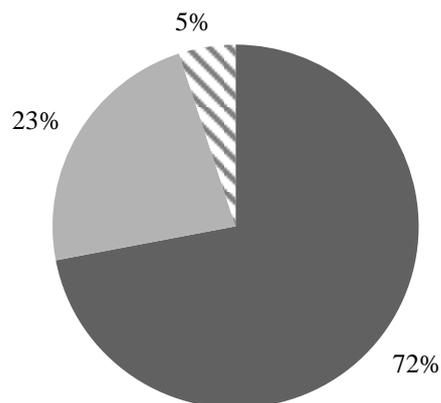


Рис. 4. Мнение студентов, на счет ожиданий и реальности от обучения в
Институте экономики и бизнеса

- Планирую остаться в Ульяновске
- Нет, буду переезжать в другой город
- ⊗ Затрудняюсь ответить

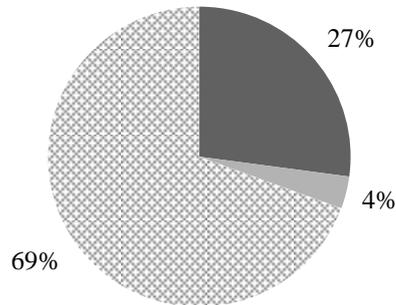


Рис. 5. Планы студентов относительно переезда из Ульяновска

На основании данных ответов можно сделать вывод, что большинству студентов нравится факультет и профессия, на которой они обучаются. Но большая часть на вопрос – планируют ли они переезжать в другой город – затрудняются ответить. Это можно быть связано с различными факторами: недостаточная осведомленность о программах поддержки молодежи, риски не найти достойную работу, семейные обстоятельства и пр.

Отток населения влияет на степень обеспеченности регионов, предприятий кадровым потенциалом, а так же уровень и условия экономического развития. Миграционные настроения населения во многом связаны с социально-экономическим развитием регионов, в том числе привлекательностью территорий (областей) для экономически активного населения.

Наличие в регионе системы качественного образования обеспечивает решение социально-экономических задач, стоящих перед конкретным субъектом РФ, а так же во многом способствует поддержанию должного уровня кадровой безопасности. Исследователи выделяют разные виды угроз кадровой безопасности на уровне региона. Одна из угроз, связана с

низким уровнем трудового потенциала региона, обусловленная снижением его количественных и качественных характеристик (миграция населения, старение трудоспособной части населения, низкий уровень образования и пр.).

Проблема заключается и в том, что выпускники слабо ориентируются на ульяновском рынке труда, мало знакомы с его основными работодателями и предъявляемыми требованиями к молодым специалистам.

Развитие временной занятости студентов служит фактором, снижающим уровень миграционных настроений. Знакомство с современными дистанционными формами работы, позволяющими не уезжать из родного города, тоже способствует смене планов у молодёжи.

Основная задача взаимодействия университета и региональных органов власти в рамках региональной кадровой безопасности заключается в налаживании обратной связи и получении своевременной качественной оценки образовательной деятельности.

Повышению информированности студентов может способствовать разработка специальной платформы, направленной на выработку навыков эффективного трудоустройства. Эта платформа поможет наладить связь на основе университет – студент – работодатель. Это даст выпускникам приобрести психологическую уверенность в своих возможностях на региональном рынке труда. Организация регулярных встреч с руководителями ульяновских предприятий и организаций, а также с разными экспертами поможет повысить осведомлённость выпускников о возможностях регионального рынка труда.

Университет способен создавать вокруг себя инновационные системы, давать старты новому бизнесу, возвращать стартапы, осуществлять деятельность в кооперации с ведущими научными, промышленными и образовательными организациями (рис.6).



Рис.6. Взаимодействие университета и органов власти для сдерживания оттока работоспособного населения из региона

Совместные инициативы УлГУ с местными кадровыми центрами по составлению баз вакансий для студентов и выпускников, в частности на сайте университета, тоже могут стать частью программы индивидуальных карьерных траекторий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: 1112 с.– М., 2021. – Р32 Стат. сб. / Росстат.
2. Суходолов А.П. Миграционный отток населения как угроза кадровой безопасности региона (на примере Иркутской области) /

А. П. Суходолов, Т. Г. Озерникова Н. В. Кузнецова // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1015-1036. – doi: 10.18334/et.5.4.39614.

3. Боровских, Н. В. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности региона / Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. – 2018. – № 2. – С. 122-126. – DOI 10.25206/2542-0488-2018-2-122-127. – EDN XNBNHF.

4. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность России. Общий курс : учебник / под ред. В. К. Сенчагова. – 6-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 818 с. – ISBN 978-5-00101-840-7.

УДК 331.1

Н. Г. Брюхина

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет им. В. Даля»

Н. В. Коваленко

ФГБОУ ВО «Донбасский государственный технический университет»

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

В ходе исследования были выделены стратегические приоритеты развития человеческого капитала региона. Обозначены факторы, оказывающие негативное влияние на развитие человеческого капитала, акцентировано внимание на необходимости проведения предупреждающих мероприятий с целью создания условий, обеспечивающих более высокий жизненный стандарт и развитие человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, стратегические приоритеты, развитие, регион

N. G. Bryukhina,

N. V. Kovalenko

STRATEGIC PRIORITIES FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE REGION

In the course of the study, strategic priorities for the development of the human capital of the region were identified. The factors that have a negative impact on the development of human capital are identified, attention is focused on the need for preventive measures to create conditions that ensure a higher standard of living and the development of human capital.

Keywords: *human capital, strategic priorities, development, region*

Определение проблемы. В условиях развития экономики Луганской Народной Республики промышленность остается ее базовым элементом, концентрирующим значительную часть экономически активного населения и обеспечивающим достижение макроэкономических показателей. Однако использование традиционной промышленной модели развития региона в современных условиях неэффективно. В качестве главной стратегической цели развития региона является кардинальное преобразование хозяйственного комплекса с формированием новых отраслей и трансформацией существующих. Одним из основных ресурсов в сложившихся условиях выступает человеческий капитал.

Анализ последних исследований и публикаций. Подтверждением возрастающего интереса к проблемам человеческого капитала, а именно к его качественным параметрам, которые обеспечивают конкурентное преимущество экономических систем и выступают базой экономического роста, являются многочисленные публикации ученых. В научных трудах отечественных экономистов были рассмотрены различные аспекты стратегического развития и эффективного использования человеческого капитала на региональном уровне. Исследования В. Н. Белкина,

И. А. Кондауровой, М. М. Мархайчук, Ю. Н. Полшкова, А. В. Попова, В. П. Чичканова, А. А. Шабуновой и других ученых показали, что человеческий капитал трансформируется и для повышения качества человеческого капитала, как ресурса, требуются дифференцированные подходы к управлению развитием человеческого капитала, а также повышению эффективности его использования.

Целью исследования является выделение стратегических приоритетов повышения эффективности управления развитием человеческого капитала региона.

Изложение основного материала исследования. Парадигма развития, ориентированная на человека, должна быть положена в основу новой региональной политики. Для нашего региона крайне важно ускорить инвестиции в человеческое развитие по всем направлениям, прежде всего в его инновационные элементы. Именно в этом заключается новая человекоориентированная парадигма социально-экономического развития [1]. Отметим, что повышение эффективности управления развитием человеческого капитала зависит от социального развития территорий, что позволяет выделить ряд стратегических приоритетов:

а) создание государством условий для экономического и социального самообеспечения работающих и их семей посредством содействия развитию семейного предпринимательства, поддержки малого бизнеса, совершенствования налоговой политики; это позволит повысить уровень экономической ответственности граждан за собственное благосостояние, осознать необходимость привлечения собственных источников для инвестирования в повышение уровня развития человеческого капитала;

б) развитие социальных институтов – образования, здравоохранения, культуры, благодаря которым формируются качественные характеристики человеческого капитала, то есть образованность, способность к усвоению

новых знаний, организованность, умение поддерживать высокую работоспособность; усваиваются культурные ценности, стремление к здоровому образу жизни, проявление гражданской позиции, ответственности, патриотизма, нравственности, постоянного саморазвития и т.п. Опережающее развитие социальных институтов должно быть обеспечено за счет государственных и негосударственных источников инвестирования, что позволит создать важные предпосылки для повышения уровня развития человеческого капитала, обеспечить широкий доступ населения к получению качественных услуг образования, медицины, культурных ценностей;

в) стимулирование высокопроизводительного труда квалифицированных работников, благодаря чему должна сформироваться высокая мотивация к эффективной работе и совершенствование качества человеческого капитала путем непрерывного образовательного-профессионального развития, проявления трудовой и инновационной активности, наращивания компетенций. Реализация этого приоритета требует реформирования политики оплаты труда и доходов в пользу обеспечения тесной связи между уровнем образования, компетенций работников и оплатой труда, между результативностью труда и материальными стимулами, которые предлагаются в коллективных договорах для компенсации расходов на образование и профессиональное развитие. Опережающее стимулирование высокопроизводительного труда квалифицированных работников должно создать предпосылки для прекращения интеллектуальной миграции, обеспечения инновационного прорыва в экономике Луганской Народной Республики, повышения эффективности управления развитием человеческого капитала, конкурентоспособности продуктов труда.

При этом следует отметить, что негативное воздействие на развитие человеческого капитала оказывают следующие факторы: ухудшение

демографической ситуации, в частности старение населения и его естественная убыль; снижение качества образования; несбалансированность рынка труда; снижение уровня жизни и ухудшение здоровья населения [2].

В связи с этим для предотвращения негативного влияния в сфере человеческого капитала и обеспечения экономической безопасности, необходимо проведение предупреждающих мероприятий с целью создания условий, обеспечивающих более высокий жизненный стандарт и развитие человеческого капитала. В первую очередь к ним можно отнести: снижение напряженности на рынке труда; содействие эффективной занятости и мобильности трудовых ресурсов; снижение уровня имущественной дифференциации в обществе и уровня бедности; совершенствование системы образования и повышение его качества; увеличение доступа населения к бесплатным и качественным медицинским услугам.

Эффективное управление развитием человеческого капитала возможно при условии сбалансированного развития всех его компонентов. Приоритетные направления стратегического развития человеческого капитала Луганской Народной Республики связаны с укреплением здоровья граждан, улучшением социально-политической обстановки, соответствием образовательного уровня подготовки кадров требованиям рынка труда, нивелированием профессионально-квалификационного дисбаланса, развитием научно-исследовательского сектора экономики.

Выводы. Таким образом, экономика Луганской Народной Республики переживает этап, на котором основные усилия направлены на восстановление промышленности, на эффективное функционирование науки и производства, на их сближение, на развитие наукоемких технологий. Эффективное управление формированием и использованием человеческого капитала в масштабах республики возможно только на

основе крупных стратегических проектов, к которым привлекаются все отрасли экономики. Выбор оптимальной модели управления этим процессом, который поставит перед региональной экономикой и наукой определенные приоритетные стратегические цели, является для Луганской Народной Республики первоочередной задачей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белкин, В. Н. Теория человеческого капитала предприятия : монография / В. Н. Белкин ; [отв. ред. А. И. Татаркин] ; РАН, УрО, Ин-т экономики. – Екатеринбург, 2012. – 398 с.
2. Коваленко, Н. В. Оценка эффективности использования человеческого капитала региона / Н. В. Коваленко, Н. Г. Брюхина. – Алчевск: ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», 2022. – 146 с.

УДК 316.42

М. А. Булгаров

К. А. Аникина

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»*

МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ГОСУДАРСТВА ДЛЯ ГРАЖДАН, ПРОЖИВАЮЩИХ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

В статье раскрываются многочисленные экономические, духовные и социальные проблемы, которые в свою очередь пагубно влияют на состояние сельской местности в целом. Активно прослеживается миграция граждан Российской Федерации из сельской местности в города, где есть все необходимые для них условия проживания. Но в свою очередь, находятся и такие люди, которые не покидают своего места жительства в

сельских местностях. К таким людям можно отнести пожилое население, людей с ограниченными возможностями, также людей с низким образовательным уровнем. Они вынуждены жить в условиях отсутствия рабочих мест, коммунальных услуг, школ, магазинов, интернета, дорог и других проблем. На помощь к таким людям приходит государство с определенными программами, которые предназначены для сельской местности. К таким госпрограммам относится «комплексное развитие сельских территорий».

Ключевые слова: социальная поддержка, сельская местность, государственная программа, помощь населению

M. A. Bulgakov

K. A. Anikina

MEASURES OF SOCIAL SUPPORT OF THE STATE FOR CITIZENS LIVING IN RURAL AREAS

This article "Measures of social support of the state for citizens living in rural areas" reveals numerous economic, spiritual and social problems, which in turn adversely affect the state of rural areas as a whole. The migration of citizens of the Russian Federation from rural areas to cities, where there are all the necessary living conditions for them, is actively traced. But in turn, there are also people who do not leave their place of residence in rural areas. Such people include the elderly population, people with disabilities, as well as people with a low educational level. They are forced to live in conditions of lack of jobs, utilities, schools, shops, Internet, roads and other problems. The state comes to the aid of such people with certain programs that are designed for rural areas, such state programs include "integrated development of rural areas".

Keywords: *social support, rural area, state program, assistance to the population*

В настоящее время достаточно актуальной является проблема социальной поддержки населения в селах, улучшения условий проживания людей в сельской местности, так как происходит большой отток в города, что связано, в частности, с отсутствием рабочих мест в сельской местности. Но все же, несмотря на такую проблему, находятся люди, которые не стремятся покинуть свое место жительства. К таким относятся старики, инвалиды, малоимущие семьи, семьи низкого образовательного уровня.

Целью данной работы является исследование мер поддержки, оказываемой государством сельскому населению.

Анализ последних публикаций по данной проблеме показал, что к недостаткам жизни в сельской местности можно отнести [2]:

- 1) проблемы с трудоустройством;
- 2) отсутствие коммунальных услуг;
- 3) плохое состояние жилых помещений или их отсутствие;
- 4) плохо развита транспортная инфраструктура;
- 5) проблемы с дорогами;
- 6) проблемы с интернетом;
- 7) отсутствие школ;
- 8) отсутствие магазинов.

Проживая в сельской местности, практически все сталкиваются с проблемой трудоустройства населения. Чтобы устроиться на работу, людям приходится стоять в очереди на вакансии в магазине, в школе, в больнице, на почте. Заработная плата в селах достигает минимальных уровней. Все это приводит к тому, что родители не могут обеспечить своих детей новой одеждой, должным рационом питания и т.д. Также у таких семей возникают проблемы с получением дополнительного образования, что ведет к социальной депривации – отсутствию или ограничению

контакта человека с другими людьми. Но также этому сопутствует еще и закрытие школьных учреждений [4].

Отсутствие и нехватка коммунальных услуг ощутимо влияет на жителей деревень и сел, ведь привычная жизнь с удобствами в городской местности очень отличается от сельской. Зачастую во многих деревнях нет водоснабжения и отопления с помощью газа, что очень усложняет жизнь жителей деревень. Многие жители сельских поселений остаются неудовлетворенными медицинским обслуживанием, закрытием учреждений культуры, врачебно-больничных учреждений из-за отсутствия финансирования.

Все вышеперечисленные проблемы активно анализируются государством, которое готовит различные программы для поддержания и развития сельской местности [1].

На данный период времени государство активно принимает участие в поддержке населения на сельских территориях. Это обуславливается различными программами, одной из которых является Государственная программа РФ «Комплексное развитие сельских территорий» [3]. Она направлена на обновление и улучшение социально-инженерной инфраструктуры сельскохозяйственных территорий. С 2020 по 2025 гг. общий объем финансирования госпрограммы составит примерно 2,3 трлн рублей.

Госпрограмма состоит из проектной части, в которую входят пять ведомственных проектов, направленных:

- 1) на содействие занятости сельского населения;
- 2) повышение улучшения условий проживания и развитие жилищного строительства;
- 3) развитие в сельских территориях транспортной инфраструктуры;
- 4) развитие в сельских территориях инженерной инфраструктуры;

5) развитие благоустройства в сельских территориях.

Также в госпрограмме есть и процессная часть, в которую входят три целевые ведомственные программы:

- 1) современный облик сельских территорий;
- 2) обеспечение государственного мониторинга сельских территорий;
- 3) информационная и аналитическая поддержка комплексного развития сельских территорий.

Данная госпрограмма была разработана для сохранения населения в сельской местности на уровне 25% в общей численности всего населения России, а также улучшение и развитие общей доли площади благоустройства в сельских территориях.

Ведомственная целевая программа «Современный облик сельских территорий» оказывает поддержку органам местного самоуправления на сельских территориях для следующих мероприятий:

- 1) покупка транспортных средств таких как: санитарных автомобилей, медицинских автомобилей и автобусов;
- 2) капитальный ремонт, реконструкция объектов, находящихся в муниципальной или государственной собственности, таких как туристические объекты или объекты которые имеют туристический потенциал;
- 3) строительство и реконструкция объектов, находящихся в муниципальной или государственной собственности, таких как школы, садики, музыкальные и художественные школы, дома детского творчества и другие;
- 4) развитие линий телекоммуникаций и другое.

Подводя итог вышеизложенному, можно заключить, что в сельских поселениях существует множество различных проблем, решению которых способствует государство, реализуя программы, направленные на

повышение благосостояния и сохранение численности сельского населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булгаров, М. А. Эффективное управление муниципальным имуществом / М. А. Булгаров, Ю. Ю. Быченко // Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий : Материалы IV Международной научно-практической интернет-конференции, Вологда, 15–17 мая 2019 года. – Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2019. – С. 71-73. – EDN TYENPS. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41268675> (дата обращения 16.04.2023).

2. Орехова, М. С. Оценка развития агропромышленного комплекса на муниципальном уровне / М. С. Орехова, Е. В. Плотникова, М. А. Булгаров // Заметки ученого. – 2021. – № 13. – С. 440-442. – EDN AYTPLD. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47794330> (дата обращения 16.04.2023).

3. Официальный сайт портал госпрограмм РФ Комплексное развитие сельских территорий – Режим доступа: <https://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/48> (дата обращения 16.04.2023).

4. Халикова, Г. Р. Социальная поддержка на селе: проблемы, её формальные и неформальные виды / Г. Р. Халикова // Молодой ученый. – 2014. – № 19 (78). – С. 457-458. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/78/13507/> (дата обращения 16.04.23).

М. А. Булгаров

П. А. Песоцкая

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»*

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

В статье рассматривается необходимость государственной поддержки в секторе АПК. Проанализированы существующие инструменты государственной поддержки и государственная программа Краснодарского края «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия». Поддержка сельского хозяйства позволяет решить проблемы, обусловленные, с одной стороны, несовершенством рыночных механизмов, а с другой – недостаточно эффективной системой государственного регулирования процессов формирования, распределения, перераспределения и потребления конечного продукта АПК, с учетом интересов сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Ключевые слова: поддержка сельского хозяйства, государственная программа, финансирование, сельскохозяйственные товаропроизводители

M. A. Bulgarov

P. A. Pesotskaya

STATE SUPPORT FOR AGRICULTURAL PRODUCERS IN THE KRASNODAR TERRITORY

The article discusses the need for state support of agricultural producers in the agricultural sector. The existing instruments of state support and the state program of the Krasnodar Territory "Development of agriculture and regulation

of agricultural products, raw materials and food markets" are analyzed. This support of agriculture makes it possible to solve problems caused, on the one hand, by the imperfection of market mechanisms, and, on the other, by the insufficient effectiveness of the system of state regulation of the processes of formation, distribution, redistribution and consumption of the final product of the agro-industrial complex, taking into account the interests of agricultural producers.

Keywords: *support for agriculture, state program, agrarian policy, financing, agricultural producers*

Сегодня Краснодарский край – один из ведущих регионов России по производству и переработке сельскохозяйственной продукции и поставкам продовольствия в промышленные центры страны. Сельскохозяйственные земли Краснодарского края составляют 1/10 часть угодий всего Южного федерального округа. На равнинах края преобладают черноземные почвы, площадь которых составляет 4 720 тыс. га. В Краснодарском крае традиционно развито животноводство. В этой отрасли хозяйства специализируется на молочном и мясном скотоводстве, промышленном производстве свиней, мясном и яичном птицеводстве, а также овцеводстве и коневодстве. По объему произведенной животноводческой продукции Краснодарский край занимает третье место среди субъектов Российской Федерации и первое – среди субъектов Южного федерального округа. Так же на Кубани активно развивается птицеводство.

Сельское хозяйство на сегодняшний день как никогда нуждается в государственной поддержке. К сожалению, развитие сельских территорий не соответствует современным реалиям, престиж сельскохозяйственного труда не высокий. Государство осознает эти проблемы и стремится создать условия для исправления ситуации. На поддержку сельского хозяйства выделяются гранты, субсидии, а также дотации.

Целью данной работы является исследование мер поддержки, оказываемой государством сельскохозяйственным производителям.

Для динамичного развития аграрного сектора, в частности сельского хозяйства, государство оказывает всестороннюю поддержку, которая преследует следующие цели:

1) устойчивое развитие сельских территорий и сельхозпроизводства наряду с эффективным производственным процессом в АПК;

2) обеспечение продовольственной безопасности государства и независимости от мировых экономико-политических событий на агропродовольственном рынке;

3) гармоничное развитие села и города, достижение сбалансированных отношений экономического характера между основными сферами народного хозяйства страны.

Сельское хозяйство имеет определенные особенности своего функционирования – сезонность, характер технологий производства, зависимость от природно-климатических условий, что в свою очередь и предопределяет острую необходимость в государственной поддержке.

В целях помощи сельскохозяйственному АПК Краснодарского края разработаны меры государственной поддержки сельскохозяйственных организаций в рамках краевых и целевых программ, которые стимулируют развитие агропромышленного комплекса и улучшают жилищные условия граждан, живущих в сельских местностях.

На территории края с 2016 года действует государственная программа Краснодарского края «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия».

Целью данной программы является обеспечение устойчивого развития АПК Краснодарского края, а также повышение

конкурентоспособности продукции сельского хозяйства на основе обеспечения финансовой устойчивости товаропроизводителей и модернизации технико-технологической базы отрасли.

Финансирование мероприятий программы планируется за счет федерального бюджета, краевого бюджета, а также за счет средств местных бюджетов и средств из внебюджетных источников (таблица 1).

Таблица 1

Источники финансирования региональной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия»

Источники финансирования	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Федеральный бюджет, тыс. руб.	68344589,2	947935,8	8453858,3	1008885,5	10488558,3	10490593,2
Краевой бюджет, тыс. руб.	3589848,1	466667,3	6788789,8	7858576,2	8676566,6	9675556,7
Местные бюджеты, тыс. руб.	56876,5	343557,5	247876,4	256877,7	244578,8	322257,3
Иные источники финансирования, тыс. руб.	1337876,1	688887,8	196746,6	1356888,6	15867987,6	16786586,4

Государственная программа «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» включает в себя 9 подпрограмм, в которых решаются основные проблемы растениеводства, животноводства, развития сельских территорий, мелиорации сельских земель, под отрасли виноградарства и виноделия, селекции и семеноводства в Краснодарском крае.

При разработке эффективной государственной политики по поддержке АПК необходимо реализовать такой подход, который бы

способствовал ускоренной модернизации производства и стимулировал активность товаропроизводителей.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что государственная поддержка является составной частью государственного регулирования сельского хозяйства. При этом также следует считать, что государственная поддержка сельского хозяйства в целом есть неотъемлемый элемент аграрной политики, которая призвана оказывать всестороннюю помощь и защиту сельскохозяйственным производителям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лазько, Л. В. Стратегические подходы к развитию отечественного АПК в условиях режима / Л. В. Лазько, Е. И. Артемова // В сборнике: Экономика и управление: Актуальные вопросы теории и практики Материалы научно-практической конференции. – 2015. – С. 159-164. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24811252&pf=1> (дата обращения 22.04.2023)

2. Орехова, М. С. Оценка развития агропромышленного комплекса на муниципальном уровне / М. С. Орехова, Е. В. Плотникова, М. А. Булгаров // Заметки ученого. – 2021. – № 13. – С. 440-442. – EDN АУТPLD. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47794330> (дата обращения 22.04.2023)

3. Плотникова, Е. В. Организация взаимодействия объектов потребительского рынка с сельхозтоваропроизводителями в Туапсинском районе Краснодарского края / Е. В. Плотникова, М. С. Орехова, М. А. Булгаров // Заметки ученого. – 2021. – № 7-2. – С. 79-85. – EDN UGCCOF. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46336755> (дата обращения 22.04.2023)

4. Ущачев, И. Г. Научное обеспечение Государственной программы развития сельского хозяйства на 2008-2012 годы / И. Г. Ущачев

// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 7. – С. 1-8. – Режим доступа: <https://naukarus.com/nauchnoe-obespechenie-gosudarstvennoy-programmy-razvitiya-selskogo-hozyaystva-i-regulirovaniya-rynkov-selskohozyaystvenno> (дата обращения 22.04.2023).

УДК 331.104.2

*Л. Л. Бунтовская,
А. А. Круглова
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»*

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье анализируется возможность использования интерактивных методов обучения для формирования и развития человеческого капитала в рамках учебных заведений высшего профессионального образования, а также рассматриваются такие интерактивные методы, как образовательный квест, квиз и тренинг. Обосновывается необходимость обновления образовательных технологий с учетом цифровизации и геймификации образования.

Ключевые слова: человеческий капитал, интерактивные методы обучения, конфликтологические компетенции, цифровизация образования

*L. L. Buntovskaya,
A. A. Kruglova*

INTERACTIVE TEACHING METHODS AS A MEANS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

The article analyzes the possibility of using interactive teaching methods for the formation and development of human capital in the framework of

educational institutions of higher professional education, and also considers such interactive methods as educational quest, quiz and training. The necessity of updating educational technologies taking into account digitalization and gamification of education is substantiated.

Keywords: *human capital, interactive teaching methods, conflictological competencies, digitalization of education*

Трансформация социально-экономической сферы Донецкой Народной Республики, связанная с ее вхождением в состав Российской Федерации, а также развитием инновационной и цифровой экономики, предполагает формирование и развитие человеческого капитала, отвечающего всем требованиям современного общества. Решению этой задачи во многом способствует осуществление профессиональной подготовки студентов, овладевающих знаниями и получающих соответствующие навыки и умения во время их обучения в образовательных учреждениях Республики.

Вследствие ведения активных боевых действий на территории ДНР и невозможности проведения работы в очном режиме студенты учебных заведений высшего и среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики были переведены на дистанционный режим обучения. В рамках дистанционного формата представляется необходимым более активное использование интерактивных методов обучения, что будет способствовать повышению заинтересованности студентов в получении соответствующих компетенций.

Целью данной работы является обоснование необходимости обновления образовательных технологий с учетом цифровизации и геймификации образования.

Проблема использования интерактивных методов обучения рассматривается в трудах таких специалистов, как С. Ю. Бунтовский [1; 2],

Ю. А. Горбунова [3], Е. В. Сафонова [4] и других авторов, однако некоторые аспекты этой проблемы до сих пор остаются недостаточно изученными.

Педагогические инновации открывают широкие возможности для развития человеческого капитала в условиях цифровизации образовательного процесса. В частности, внедрение интерактивных методов обучения является одним из важнейших направлений для совершенствования подготовки студентов в современном образовательном учреждении. Основные методические новшества связаны сегодня с использованием интерактивных методов обучения.

Интерактивное обучение представляет собой особую форму организации познавательной деятельности, что подразумевает конкретные и предсказуемые цели. Одной из таких целей является создание комфортной учебной среды, в которой обучающийся чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает процесс обучения более продуктивным.

Интерактивное обучение – это особая форма организации учебного процесса, сущностью которой является совместная деятельность учащихся по освоению учебного материала, обмену знаниями, идеями, способами деятельности. Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогического общения, что приводит к взаимопониманию, взаимодействию, к совместному решению общих, но значимых для каждого участника задач.

Для определения эффективности использования интерактивных методов обучения и разработки мероприятий по усовершенствованию учебного процесса в апреле 2023 г. был проведен опрос студентов экономического факультета ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет». По мнению 84,2% опрошенных, в учебном процессе преподавателями чаще используются традиционные методы обучения и

виды деятельности, а 89,5% опрошенных студентов заинтересованы в использовании интерактивных методов обучения.

Так, 94,7% опрошенных отметили, что интерактивные методы обучения позволяют сделать занятия более увлекательными и интересными, 78,9% считают, что повышается активность познавательного процесса, а 63,2% студентов убеждены, что интерактивные методы способствуют самоанализу (рефлексии) своих знаний, опыта. Также, по мнению 94,7% респондентов, использование на занятиях интерактивных методов обучения влияет на успешное усвоение материала. Все 100% участников опроса отметили, что интерактивные методы обучения влияют на формирование положительной мотивации обучения.

Чаще всего в студенческой практике использовались такие интерактивные методы, как ролевые, «деловые» игры, тренинги, кейс-технологии, метод проектов. Рейтинг заинтересованности студентов в конкретных интерактивных методах представлен в таблице 1.

Таблица 1

Рейтинг интерактивных методов обучения среди студентов

Место в рейтинге	Интерактивный метод	Средний балл
1	Квиз	4,4
2	Тренинги	4,3
	Образовательный квест	4,3
3	Ролевые, «деловые» игры	3,8
4	Видео-метод	3,7
5	«Мозговой штурм»	3,5
6	Кейс-технологии	3,2
	Метод проектов	3,2
7	Метод «Попс-формула»	3
8	Метод «Дерево решений»	2,9

Анализируя данные, представленные в таблице 1, можно заключить, что наиболее интересными интерактивными методами студенты считают квиз, второе место разделяют тренинги и образовательный квест, а на

третьем месте – ролевые, «деловые» игры. Рассмотрим более подробно некоторые из них.

Одной из инновационных игровых образовательных технологий, применяемых в процессе формирования конфликтологической компетенции, является квиз (от англ. quiz – «вопрос, викторина, опрос»), или интеллектуальное соревнование. Для создания квизов можно воспользоваться такими платформами, как Quizizz, Joyteka, Kahoot и LearningApps. Платформа LearningApps является бесплатной, остальные ресурсы имеют бесплатную версию с ограничениями по типам вопросов или числу участников [3].

Образовательный квест (от англ. quest - поиск) – специальным образом организованный вид исследовательской деятельности, для выполнения которой учащиеся на основе рекомендуемых информационных ресурсов и собственного опыта ведут целенаправленный поиск решения учебной проблемы по указанным ориентирам и адресам [4]. Создавать квесты можно на основе практических ситуаций, благодаря визуализации которых студенты смогут погрузиться в описываемые условия. Использование образовательных квестов предполагает вполне конкретные и предсказуемые цели: развитие интеллектуальных способностей учащихся, самостоятельного мышления, критического склада ума; достижение скорости и прочности усвоения материала, глубокое проникновение в суть изучаемых явлений; развитие творческого потенциала – умение «видеть» проблему; оригинальность, гибкость, диалектичность, творческое воображение, легкость генерации идей, способность вести самостоятельную поисковую деятельность; эффективность применения профессиональных знаний и навыков в реальной производственной практике.

Такой интерактивный метод, как «тренинг», активно используется для формирования конфликтологических компетенций в рамках учебно-

практического экспертного центра «ArtDialog», созданного на базе экономического факультета ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет». Внедрение в виртуальном пространстве тренинговых программ по управлению конфликтами позволит готовить специалистов, обладающих практическими навыками урегулирования конфликтных ситуаций в учебных и трудовых коллективах.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что использование интерактивных методов обучения имеет большой потенциал для улучшения образовательного процесса. Однако стоит отметить, что переход к интерактивному обучению потребует дополнительных ресурсов и временных затрат со стороны преподавателей. Тем не менее, преимущества интерактивного обучения могут быть огромными. Такое обучение может помочь студентам лучше воспринимать материал, повышать их мотивацию и интерес к учебе, а также развивать навыки, которые будут полезными в их будущей карьере. В целом, переход к интерактивному обучению является важным шагом в развитии образования в условиях цифровизации. Он может помочь улучшить качество образования и подготовить студентов к сложным вызовам современного мира.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бунтовский, С. Ю. Инновационные методы обучения в высшей школе / С. Ю. Бунтовский // Качество современных образовательных услуг – основа конкурентоспособности вуза. Сб. статей по материалам межфакультетской учебно-методической конференции. – Краснодар, КубГАУ, 2016. – С. 325-327.
2. Бунтовский, С. Ю. Использование инновационных и нетрадиционных методов и технологий в процессе преподавания / С. Ю. Бунтовский // Практико-ориентированное обучение: опыт и

современные тенденции : Сб. статей по материалам учебно-методической конференции, Краснодар, 1–30 апреля 2017 года. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2017. – С. 270-271.

3. Горбунова, Ю. А. Квиз как игровая технология преподавания философии в вузе / Ю. А. Горбунова, О. А. Блинова // Образовательные ресурсы и технологии. – 2022. – № 1 (38). – С. 31-39.

4. Сафонова, Е. В. Образовательный квест: смысл, содержание, технологические приёмы / Е. В. Сафонова // Народное образование. – 2018. – № 1-2. – С. 83-87.

УДК 331.1

С. Ю. Бунтовский
*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Статья посвящена анализу современных представлений о человеческом капитале и методах его развития на личном, организационном и национальном уровнях.

Ключевые слова: *человеческий капитал, кадровый потенциал, этика муниципальной службы, социально-экономическое развитие*

THEORETICAL ISSUES OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

The article is devoted to the analysis of modern ideas about human capital and methods of its development at the personal, organizational and national levels.

Keywords: *human capital, personnel potential, ethics of municipal service, social and economic development*

Прогресс современного общества базируется на постоянном повышении сложности социальных, финансовых, промышленных и информационных технологий [1]. Такой прогресс требует соответствующего развития сотрудников, которые должны быть готовы повышать свой квалификационный уровень и приобретать новые компетенции. Поэтому развитие человеческого капитала из теоретического вопроса превращается в актуальную проблему, требующую решения на практике. Соответственно, теоретические исследования, касающиеся формирования, развития и сохранения индивидуального и национального человеческого капитала во многих странах нашли практическое воплощение в комплексных программах, осуществляемых как органами власти, так и такими международными структурами как Всемирный банк.

Цель работы заключается в исследовании теоретических аспектов развития человеческого капитала.

Проблемы развития человеческого капитала рассматривались многими зарубежными и отечественными авторами, среди которых следует упомянуть Дж. Минсера, Т. Шульца, О. Г. Голиченко и др. Можно отметить, что в отличие от теоретиков второй половины XX в., рассматривавших человеческий капитал как совокупность вложений в

развитие человека, выполненных для роста его профессиональных возможностей, современные авторы подходят к объекту изучения более широко. Так, по их мнению, развитие человеческого капитала оказывается неразрывно связано с общим социально-культурным развитием общества, его социальным капиталом, образовательной системой, парадигмой общественных отношений. При таком подходе человеческий капитал становится ключевым элементом построения инновационной экономики (экономики знаний), под которой следует понимать такое устройство бизнес-системы, которое позволяет активно внедрять новые технологии и широко использовать инновационный продукт для удовлетворения потребностей общества.

Таким образом, если развитие человеческого капитала становится необходимым для появления персонала, способного вести инновационную деятельность, то сама «экономика знаний» превращается в общественно-экономическую систему по производству, накоплению и рациональному использованию человеческого капитала. Однако следует отметить, что даже в странах с развитой рыночной экономикой развитие человеческого капитала не является исключительно делом коммерческих организаций или конкретных специалистов. В современных условиях развитие возможно только при создании соответствующей научной и образовательной инфраструктуры, законодательной и налоговой систем, способствующих инновационной деятельности и возникновению венчурных научно-технических компаний. Кроме того, именно государственное финансирование или льготное кредитование является катализатором инновационного развития бизнеса и разработки прорывных технологий [2]. При этом если российский и китайский подход заключается в создании государственных корпораций, ведущих прорывные исследования, то в США государственно-частное партнерство строится на взаимодействии формально частных акционерных

организаций с государственными органами, выступающими заказчиками и основными финансистами научно-исследовательской и практической работы. Каждый из подходов имеет свои сильные и слабые стороны и отвечает сложившейся в государстве традиции [3].

Поэтому инвестиции в развитие человеческого капитала должны идти на трех взаимосвязанных уровнях: личном, организационном и национальном. На личном уровне человек осуществляет выбор траектории своего образовательного и профессионального развития, получает основное и профильное образование, вкладывает личные финансовые, интеллектуальные и временные ресурсы, формируя себя как квалифицированного специалиста в определенной сфере деятельности. На данном уровне многое зависит как от личностной мотивации и способностей человека, так и от независящих от него внешних условий, однако все же ключевую роль играет именно позиция самого человека.

На организационном уровне идет процесс превращения отдельных сотрудников в трудовой коллектив, обладающий определенными навыками и характеристиками и действующий как единое целое. Соответственно, человеческий капитал фирмы является суммой индивидуального человеческого капитала сотрудников, который может быть применен для решения стоящих перед организацией задач. С целью повышения конкурентоспособности руководство организации инвестирует материальные и нематериальные ресурсы в проведение различных мероприятий, способствующих сплочению коллектива и его общему профессиональному росту в нужных видах деятельности, т.е. задает вектор развития человеческого капитала фирмы и предпринимает практические меры для его роста. При этом топ-менеджмент задает качественные и количественные показатели профессионального развития сотрудников, а также мотивирует и стимулирует их в этом процессе.

Разумеется, обучение на производстве, необходимое для развития человеческого потенциала, является значимой статьей расходов, и поэтому многие организации в кризисных условиях сокращают эти вложения, перекладывая ответственность на плечи самих сотрудников или нанимая на стороне уже сформировавшихся специалистов. Однако в долгосрочной перспективе такая политика ведет к деградации человеческого капитала организации и снижению ее конкурентных возможностей. Поэтому для организаций, занятых в сложном производстве или использующих высокотехнологичное оборудование, необходима постоянная работа по развитию человеческого капитала, а также по нейтрализации негативного воздействия на него в виде внутриколлективных конфликтов [4], психологического выгорания сотрудников, деструктивного соперничества, карьеризма и т.п.

Внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал можно разделить на такие ключевые направления: профессиональная подготовка персонала; укрепление здоровья сотрудников и эргономика рабочих мест; повышение удовлетворенности сотрудников условиями и содержанием трудовой деятельности. Таким образом, вложения частного бизнеса в развитие человеческого капитала являются прагматичными инвестициями и происходят лишь до тех пор, пока сотрудники окупают эти вложения за счет повышения производительности труда.

На национальном уровне органы власти осуществляют регулирование развития человеческого капитала путем законодательной регламентации различных видов деятельности, а также прямых денежных вложений в образовательную систему, фундаментальную науку, медицинское обслуживание населения, молодежную и социальную политику. Следовательно, государство создает базовый уровень человеческого капитала и условия для его дальнейшего повышения.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что в современных условиях рост человеческого капитала стал насущной необходимостью для организаций любой формы собственности и национальной экономики в целом, а устойчивое развитие человеческого капитала возможно только при комплексном подходе, объединяющем усилия государства, бизнеса и конкретных работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бунтовский, С. Ю. Экономическая наука и вызовы новейшего времени / С. Ю. Бунтовский // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г., Краснодар, 29 марта 2017 года. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2017. – С. 451-452.

2. Бунтовский, С. Ю. Методы государственного регулирования регионального развития / С. Ю. Бунтовский, М. А. Писаревская // ECONOMICS AND MANAGEMENT: PROBLEMS AND INNOVATIONS : сборник статей Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 ноября 2017 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. – С. 228-231.

3. Бунтовский, С. Ю. К вопросу о некоторых актуальных угрозах для Российской Федерации / С. Ю. Бунтовский // V Столыпинские чтения. Публичная политика и социальные науки : Материалы научно-практической конференции с международным участием, Краснодар, 15–16 апреля 2016 года / отв. ред. В.М. Юрченко. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2016. – С. 314-318.

4. Бунтовская, Л. Л. Современные подходы к обучению технологиям конструктивного управления трудовыми конфликтами / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский // Тенденции развития высшего образования в

современном мире : материалы докладов Всероссийской научно-практической конференции, Сочи, 11 сентября 2018 года / Под общей редакцией Г. А. Берулава. – Сочи: Международный инновационный университет, 2018. – С. 200-203.

УДК 352

С. Ю. Бунтовский,

М. С. Орехова

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»*

Е. А. Ставбуник

ЧУ «Карагандинский университет Казпотребсоюза»

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Статья посвящена анализу деятельности органов муниципальной власти в России на примере МО город Краснодар в современных условиях. Отмечена необходимость замены используемого в управленческом процессе программного обеспечения на отечественные аналоги, а также потребность в совмещении профессионального и морально-этического развития служащих. Сделан вывод о неизбежности возвращения идеологии в работу органов власти.

Ключевые слова: *человеческий капитал, кадровый потенциал, этика муниципальной службы, муниципальное управление, муниципальное развитие, муниципальные закупки, социально-экономическое развитие*

*S.Y. Buntovsky,
M.S. Orekhova
E.A. Stavbunik*

ENSURING INNOVATIVE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AT THE MUNICIPAL LEVEL

The article is devoted to the analysis of the activities of municipal authorities in Russia on the example of the Krasnodar city Municipality. The necessity of replacing the software used in the management process with domestic analogues, the need to combine professional and moral and ethical development of employees is noted. The conclusion is made about the inevitability of the return of ideology to the work of the authorities.

***Keywords:** human capital, personnel potential, municipal management, ethics of municipal service, municipal development, municipal procurement, socio-economic development*

Сложная внешнеполитическая ситуация и введении санкций против Российской Федерации привели к ряду негативных экономических и социальных последствий для национальной экономики, преодоление которых стало задачей всей совокупности органов публичной власти. В современных условиях устойчивое социально-экономическое развитие страны в целом и ее отдельных субъектов возможно только путем быстрой трансформации государственных и муниципальных институтов в соответствии с вызовами времени и опережающего развития человеческого потенциала [1]. По мнению авторов, эти изменения могут идти по нескольким ключевым направлениям: повышение эффективности использования имеющихся в распоряжении органов власти ресурсов; повышение качества управленческих процессов путем информатизации и цифровизации; перманентное личностное и профессиональное развитие

человеческого капитала, включая этическую составляющую [2] деятельности государственных и муниципальных служащих.

Целью статьи является рассмотрение путей развития человеческого капитала в рамках органов муниципальной власти.

В муниципальном образовании город Краснодар осуществляется ряд процессов управления, направленных на совершенствование системы управления, одним из которых является информационное обеспечение деятельности администрации. В широком понимании этот процесс представлен поиском, обработкой и анализом массива сведений, необходимых для принятия управленческих решений должностными лицами и органами муниципального управления, а также обеспечением беспрепятственной вертикальной и горизонтальной коммуникации между различными муниципальными управленческими структурами, контролирующими органами и непосредственными исполнителями принятых решений. Учитывая непрерывно возрастающие объемы информации, повышение качества информационного обеспечения становится нетривиальной задачей, требующей внедрения новых технологий обмена данными, развития поисковых алгоритмов и первоначального машинного анализа данных, а также профессионального развития сотрудников. При этом следует учитывать, что сегодня использование западного программного обеспечения или невозможно, или несет угрозы безопасности информационных процессов [3], поэтому необходим ускоренный переход на их российские аналоги, который уже начат, но, к сожалению, все еще не завершен. Так что уход с российского рынка таких корпораций, как SAP, Oracle, Microsoft, Autodesk, Poster, на некоторое время осложнил работу российских специалистов, вынудив их экстренно искать замену компьютерным программам этих производителей. Сегодня российские программисты заняты разработкой соответствующего софта, но этот процесс требует значительного времени и ресурсов.

Естественно, с заменой технологий должен идти и процесс переподготовки специалистов, которые зачастую вынуждены в краткие сроки менять привычные алгоритмы работы.

Эффективность любой организации невозможно представить без высокого уровня настроения сотрудников на работу с максимальной отдачей, без вовлеченности персонала, его заинтересованности в итоговых результатах деятельности, а также без стремления каждого работника внести свой вклад в достижение поставленных целей. При этом одни только материальные способы стимулирования активности персонала не могут дать эффект в органах власти, так как заработки в коммерческой сфере на аналогичных должностях могут быть существенно выше. Поэтому в органах публичной власти необходимо строить систему мотивации служащих, основанную на высоких морально-этических категориях и принципах. При этом неизбежно возрождение, пусть и в урезанном виде, государственной идеологии, несмотря на то, что согласно Конституции Российской Федерации в стране признается идеологическое многообразие и никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. Однако в условиях информационной войны, активно ведущейся против России, чиновники для предотвращения деструктивного влияния на сознание обязаны не только транслировать в общество патриотические идеи, но и сами должны разделять их [4]. Те же персоны, кто в силу каких-либо личных причин являются противниками государственной политики или сторонниками враждебных режимов, должны выдавливаться из органов управления как формальными методами, так и путем отторжения со стороны коллег.

Вышеизложенное позволяет заключить, что так как сотрудники являются главным элементом функционирования любой организации, эффективность и качество их труда непосредственно влияет на функционирование и развитие организации, а поведение персонала в

органах публичной власти определяет общее отношение населения к власти. Поэтому сотрудники должны не только соответствовать должности с профессиональной точки зрения, но и отвечать этическим представлениям общества. В противном случае действия государственных служащих могут быть использованы в качестве примера в рамках черного пиара и антигосударственной пропаганды, применение которых авторы рассматривали в ранее опубликованной [5] работе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бунтовский, С. Ю. Экономическая наука и вызовы новейшего времени / С. Ю. Бунтовский // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г., Краснодар, 29 марта 2017 года. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2017. – С. 451-452.

2. Бунтовский, С. Ю. Этика служебных отношений / С. Ю. Бунтовский, А. А. Хайдарова, А. И. Коншин // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 12-2 (39). – С. 170-174.

3. Бунтовский, С. Ю. К вопросу о некоторых актуальных угрозах для Российской Федерации / С. Ю. Бунтовский // V Столыпинские чтения. Публичная политика и социальные науки : Материалы научно-практической конференции с международным участием, Краснодар, 15–16 апреля 2016 года / отв. ред. В.М. Юрченко. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2016. – С. 314-318.

4. Бунтовский, С. Ю. Внутрикorporативное СМИ и внутренний PR в организации / С. Ю. Бунтовский, Д. А. Мкртчян // Личностные и ситуационные детерминанты поведения и деятельности человека: Материалы международной научно-практической конференции, Донецк,

15 ноября 2018 года / Под общей редакцией А. В. Гордеевой, Э. А. Ангелиной. – Донецк: «Цифровая типография», 2018. – С. 40-43.

5. Бунтовский, С. Ю. Методы черного пиара, используемые в российском сегменте интернета / С. Ю. Бунтовский, А. А. Бостанова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 6(119). – С. 681-684.

6. Бунтовский, С. Ю. Методы государственного регулирования регионального развития / С. Ю. Бунтовский, М. А. Писаревская // ECONOMICS AND MANAGEMENT: PROBLEMS AND INNOVATIONS : сборник статей Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 ноября 2017 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. – С. 228-231.

УДК 331.108.34:339.137.22

О. В. Бычкова

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

РЕКРУТИНГ И КОНКУРЕНТНАЯ РАЗВЕДКА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В работе рассматриваются основные методы и приемы конкурентной разведки в обеспечении кадровой безопасности организации в условиях вызовов и угроз рынка. Актуальность темы обусловлена необходимостью развития мотивационной среды организации для противодействия процедурам конкурентной разведки. В ходе исследования были определены роль и значение рекрутинга и конкурентной разведки в обеспечении кадровой безопасности организации.

Ключевые слова: рекрутинг, кадровая безопасность, конкурентная разведка, экономическая безопасность

RECRUITING AND COMPETITIVE INVESTIGATION IN ENSURING THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

The paper discusses the main methods and techniques of competitive intelligence in ensuring the personnel security of an organization in the face of challenges and threats. The relevance of the topic is due to the need to develop the organization's motivational environment to counter competitive intelligence procedures. The study identified the role and importance of recruiting and competitive intelligence in ensuring the personnel security of the organization.

Keywords: *recruiting, personnel security, competitive intelligence, economic security*

Процедура рекрутинга (или подбор персонала) может играть ключевую роль для служб экономической безопасности многих организаций как реально используемый ими метод с целью выявления необходимой информации о конкурентах и их стратегических перспективах, а также защиты собственной информации за счет развития мотивационных процедур, что и определяет актуальность данной работы.

Вопросы рекрутинга, набора персонала, их техник и методик изучались в трудах таких ученых, как Кибанов А. Я., Веснин В. Р., Армстронг М., Мансуров Р. Е., Денисов А. Ф., Демина Н. В., Базарова Т.Ю., Еремина Б. Л, Дудин М.Н., Долженкова Ю.В., Баскина Т., Рогожин М. Ю., Дейнека А.В., Махонина М.Н. Одегов Ю.Г., Валинуров И., в то же время необходимо дальнейшее рассмотрение данных вопросов, в частности их роли в обеспечении кадровой безопасности организации.

Целью данного исследования является изучение роли и значение рекрутинга и конкурентной разведки в обеспечении кадровой безопасности организации.

Рекрутинг персонала – это важный этап в работе с кадрами, бизнеспроцесс, являющийся одной из основных обязанностей HR-менеджеров или рекрутеров. По некоторым предположениям понятие «рекрутинг» пришло из Германии и означает «найм», «вербовка», «подбор персонала». На данный момент используют несколько подходов к термину рекрутинга. В широком смысле – как о виде деятельности, в узком – как технологические процессы привлечения персонала, которые используются как агентствами, так и отдельными организациями.

В данной работе рассмотрим значение и роль рекрутинга для служб экономической безопасности организаций более подробно. Рассмотрение и изучение этого метода и подхода возможно с трех позиций (по его значимости) для: 1) служб экономической безопасности; 2) соискателей; 3) кадровых агентств.

Для служб экономической безопасности организаций получение важной оперативной информации рассматривается как необходимость для их успешного развития в реалиях сложившейся ситуации. При этом важным является получение информации о состоянии рынка, о ее участниках – организациях-конкурентах. Сбор и обобщение такой информации возможно осуществлять с применением традиционных рекрутинговых технологий, так как по объявлениям о найме персонала могут обращаться люди, обладающие такой информацией, и в процессе общения с ними можно заполучить всю или частичную интересующую информацию.

В начале процедуры рекрутинга компания приглашает к себе на собеседование специалиста, работающего или работавшего в кампании-конкуренте, с целью выявления информации о конкурирующей организации. Привлечение таких кандидатов на рабочие места возможно из нескольких источников.

Первый – плановый подбор персонала, когда организация начинает работать с интересующими ее специалистами по реально существующей вакансии.

Второй – размещение объявления о несуществующей вакансии «пустышке» с привлекательными условиями, но не существующей вакансии.

Третий – привлечение к работе кадровых агентств. Причем работа кадрового агентства может оплачиваться как по факту предоставления кандидата на собеседование, так и по факту его приема на работу. Это зависит от условий конкретного договора между кадровым агентством и организацией. В том случае, когда вакансия является «пустышкой», а кадровое агентство подобрало несколько кандидатов и они не были трудоустроены (при этом оплата кадровому агентству предусмотрена по факту трудоустройства), то оно не получает оплату за собственные усилия и работу.

Наиболее интересной является последующая работа служба экономической безопасности организации с претендентом на вакансию. Причем целью такой работы является не сколько прием на работу, сколько получение максимума интересующей информации как вообще о кандидате, так и об условиях его прошлой работы и целях бывшей компании-работодателе. Собеседование с претендентами на вакансии проводится представителями рекрутера и службами экономической безопасности, как правило, в два этапа.

На первом этапе претенденту задаются общепринятые вопросы о его жизненном пути и достижениях. На втором этапе с претендентом начинается более плотное интервью, чаще всего проводимо специалистом в области конкурентной разведки с целью получения информации о предыдущем месте работы претендента, все это преподносится как оценка профессиональной пригодности претендента. При этом претендент не

имеет свободы в плане ответа на вопросы, так нежелание отвечать сразу приводит к прекращению собеседования и потере шанса на работу. А будучи заинтересованным в получении нового места работы, претендент может продемонстрировать свою осведомленность и полезность, тем самым высказав важную информацию конкурента. Такие собеседования могут быть различной продолжительности в зависимости от важности и ценности информации претендента. Это может быть как однократное короткое собеседование, когда претендент владеет ограниченной информацией, так и многократные длительные собеседования в несколько туров с выполнением «тестовых заданий» (с целью получения необходимой информации) и обсуждением ситуационных заданий. Часто такие процедуры применяются к работникам служб сбыта компаний, когда необходимо получить клиентскую базу конкурентов, его бывших или нынешних работодателей. Иногда даже претендента, успешно прошедшего собеседования, принимают на работу, но по истечении непродолжительного времени увольняют, так он передал необходимую информацию, а дальнейшего его пребывания в компании опасаются, так как он может собрать и передать информацию о нынешнем работодателе уже другим его конкурентам. В некоторых случаях претендент, который послужил источником информации, даже может и не догадываться, что он поведал коммерческие тайны предыдущего работодателя – такой изощренной и продуманной может быть работа с ним рекрутера и работника службы экономической безопасности.

В данном исследовании важным является установление задач, которые решаются при применении описанных рекрутинговых методов разведки, а это: кадровая конкурентная разведка, конкурентная разведка технологий, исследование рынков.

Кадровая рекрутинговая разведка, как и разведка технологий, предполагает прежде всего получение информации о тайнах кадровой

политики и коммерческой тайны в области технологий. Исследование рынков предполагает получение коммерческой информации о клиентах и состоянии рынка. Иногда рекрутинговая разведка бывает даже эффективнее маркетингового исследования.

Защита подобной информации возможна не только причислением ее к разряду коммерческой тайны организации, но и при помощи проведения в организации мотивационной политики, которая бы стимулировала работников своими мотивационными схемами.

Очень важным моментом в применении методов рекрутинга является оценка лояльности персонала, работающего в организации, а также персонала конкурентов. Отклик на опубликованные объявления о вакансиях позволяет отследить слабые позиции в организации кадровой политики и выявить сотрудников, нелояльно настроенных и способных перейти на работу к конкурентам. Использовать такие сведения можно по-разному: либо традиционно уволить нелояльный персонал, либо изучить проблемы в лояльности персонала, интерпретировать это как управленческую проблему в работе с персоналом и, как правило, сигнал к усилению мотивационных процедур собственного предприятия.

Самой уязвимой в данной ситуации является сторона претендента – соискателя вакансии. Она рассматривается исключительно как источник информации. Находясь в ситуации поиска работы, он вынужден отвечать на вопросы собеседования, при этом он не может заранее знать, честен ли с ним работодатель. Соответственно, понимая ситуацию, что его информацией могут воспользоваться, он может: либо не предоставлять информацию, либо сделать ее предметом торга. В подобной ситуации он полагается прежде всего на свое ощущение и понимание ситуации.

Таким образом, следует отметить, что описанные методы и приемы являются реальностью современной ситуации в процессах обеспечения прежде всего кадровой безопасности предприятия. Многие процессы

осуществляются в условиях острой конкурентной борьбы между организациями одной отрасли, предполагающей закономерный этап развития бизнеса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Долженкова, Ю. В. Развитие теории и практики рекрутмента в Российской Федерации: автореф. дис. д-ра эконом. наук / Ю. В. Долженкова. – Москва, 2011. – 52 с.
2. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 288 с.
3. Кизюн, Ю. Н. Рекрутинг как современная технология отбора персонала / Ю. Н. Кизюн // Общество в эпоху перемен: современные технологии развития. – 2014. – 112 с.
4. Колесниченко, М. Н. Структурный подход к пониманию рекрутинга персонала / М. Н. Колесникова // Социально-гуманитарные знания. – 2017. – № 1. – С. 338-342.

УДК 331.104.2

*В. В. Важинская
Л. В. Толстыкина
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»*

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В статье исследованы аспекты управления системой повышения квалификации работников персонала в современных условиях, рассмотрен механизм внутрипроизводственной подготовки персонала. Обосновано, что качественно новый уровень повышения квалификации требует

соответствующих механизмов и подходов. Определена последовательность работ при разработке направлений совершенствования механизма развития человеческого капитала в системе управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, повышение квалификации

V.V. Vazhinskaia

L. V. Tolstykina

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE MECHANISM OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

The article examines the aspects of management of the system of advanced training of personnel in modern conditions, the mechanism of in-house training of personnel is considered. It is proved that a qualitatively new level of professional development requires appropriate mechanisms and approaches. The sequence of work in the development of directions for improving the mechanism of human capital development in the human resource management system is determined.

Keywords: *human capital, human resources, professional development.*

Формирование и развитие человеческого капитала в условиях перехода к цифровой экономике требует от руководителей и специалистов предприятий новых знаний. Без стимулирования обучения, без заинтересованности в нем всех работников управления система повышения квалификации остается малоэффективной. Данная проблема представляет особую значимость в условиях новых вызовов и угроз, что предопределяет актуальность темы исследования.

Целью работы является определение направлений развития человеческого капитала в системе управления человеческими ресурсами.

Существенный вклад в теорию и практику управления человеческим капиталом, формирование и развитие систем управления человеческими ресурсами в условиях инновационных преобразований социально-экономических систем внесли такие зарубежные ученые-мыслители, как Э. Брант, Г. Гант, П. Друкер и др. Разработке концептуальных аспектов стратегического управления человеческим капиталом, методам оценки эффективности и результативности использования человеческого капитала посвящены труды таких отечественных авторов, как А. К. Гастев, К. Б. Герасимов, Н. А. Горелов, С. В. Кузнецов и др. Современные тенденции и актуальные проблемы управления формированием и развитием человеческого капитала, организационные механизмы повышения эффективности использования человеческого капитала в региональных социально-экономических системах представлены в научных работах таких российских авторов, как А. М. Колесников, Ю. В. Кузнецов, Л. А. Трофимова и др. Однако в работах вышеупомянутых авторов отсутствует постановка вопроса о совершенствовании механизма развития человеческого капитала в системе управления человеческими ресурсами.

Каждый руководитель в условиях перехода к рыночной экономике должен иметь довольно высокий уровень знаний – группу качеств, включающую в себя, помимо знаний по специальности, знания конкретного производства и основ управления. Необходимо разработать программы повышения квалификации, используя западную структуру учебных курсов, но адаптируя их содержание к условиям России, причем не ограничиваясь опытом только одной-двух странах.

Следует сравнить полученную информацию с потребностями России и скорректировать, состыковать знания, необходимые в условиях экономики России, с информацией о структуре зарубежных учебных курсов.

Для этого в настоящее время необходимо:

выбрать критерии эффективности функционирования системы повышения квалификации персонала, обеспечивающие освоение знаний и навыков, необходимых в условиях перехода к рыночным отношениям, а именно: предприимчивости, чувства нового, компетентности;

определить направления и формы развития международных связей в области повышения квалификации персонала, связав их со стратегией и оперативными задачами перехода к рыночным отношениям;

осуществлять повышение квалификации управленческого персонала на уровне опережающего обучения, формирующего перспективные формы стратегического мышления и управленческой культуры, свойственные странам с рыночной экономикой.

Для того чтобы управление системой повышения квалификации было максимально эффективным, необходимо обеспечить материальное и моральное стимулирование персонала, повышающего свою квалификацию.

С целью эффективного повышения квалификации рекомендуется сочетать периодическое обучение с отрывом от производства раз в 3-5 лет с систематическим обучением без отрыва от производства при обязательном самообразовании руководителей и специалистов. Необходимо разработать комплекс мероприятий, стимулирующих повышение творческой активности и рост деловой квалификации руководителей различных категорий и специалистов.

Большую роль в повышении квалификации руководителей и специалистов играют учебные программы. Все программы обучения должны быть обязательно дифференцированы по уровням и функциям управления. Практическая часть обязательно должна преобладать над теоретической. Для этого следует определить формы повышения квалификации в соответствии со структурой работников по категориям.

Для того чтобы затраты на повышение квалификации кадров принесли должный эффект, содержание и программы обучения должны быть тесно связаны с потребностями управления и предприятия. Необходимо учитывать перспективы развития науки и техники, задачи, стоящие перед предприятием и многие другие аспекты.

Руководствуясь принципом, что потребности руководителей низшего, среднего и высшего звеньев при обучении различны, можно рассмотреть механизм внутрипроизводственной подготовки этой категории персонала.

Руководители низшего звена должны иметь знания о содержании управления, о том, что требуется для управления; как осуществлять руководство подчинёнными; как планировать и осуществлять утвержденные программы, не выходя за рамки бюджета; как выполнять требования вышестоящего руководства. Обучение руководителей низшего звена необходимо осуществлять в процессе работы при помощи консультантов, которые могут объяснять и критиковать, а также на семинарских занятиях.

Руководителям среднего звена требуется знание теории и практики управления. При организации процесса их повышения квалификации необходимо помнить то, что они уже имеют определенные знания в данной области и практический опыт. Им требуется более глубокое понимание функций управляющих. Здесь более всего приемлемы лекции, обсуждения теории и анализ конкретных ситуаций, встречающихся в практике работы предприятия и в практике общего управления.

Несмотря на то, что руководители высшего звена уже прошли курс повышения квалификации, они все же нуждаются в дополнительном обучении. Данной категории необходимо в той или иной мере обучение в области трудовых отношений, ознакомление с финансовой деятельностью,

организациями или получение дополнительных знаний в области международных отношений.

Основным рекомендуемым методом является также обучение в процессе работы, посещение специальных семинаров и направленное чтение.

Таким образом, руководители низшего звена должны обучаться в процессе работы и изучать основы управления, руководителей среднего звена необходимо обучать теории и практике управления, а руководителей высшего - звена обучать в процессе работы, посредством выдачи специальных заданий и последующего обучения теории и практики управления.

Качественно новый уровень повышения квалификации персонала невозможен без существенного укрепления материальной базы, широкого применения на занятиях различных средств обучения. Это необходимо учитывать при организации процесса обучения, потому что примерно 90% всех сведений человек получает с помощью зрения, 9% – посредством слуха и 1% – через остальные органы чувств.

Наряду с этим самой важной остается форма самостоятельного непрерывного образования, особенно для руководящего персонала. Однако самостоятельное образование – это не только постоянная работа с соответствующей литературой, но еще и непосредственное изучение опыта, не исключая зарубежного.

Таким образом, при разработке направлений совершенствования механизма развития человеческого капитала в системе управления человеческими ресурсами необходимо соблюдать определенную последовательность работ:

оценка состояния человеческого потенциала государства и регионов, выявление проблем, которые необходимо решать программными методами;

анализ ограничений разрешаемых проблем и их связей с внешней средой;

определение целей и задач программы;

разработка альтернативных программ;

выбор альтернатив;

разработка и осуществление мероприятий нормативно-правового обеспечения программы;

оценка затрат и инвестиционных возможностей и потребностей в человеческих ресурсах;

оценка эффективности реализации программы;

построение программы как комплекса взаимосвязанных по целям и человеческим ресурсам мероприятий;

разработка механизмов реализации программы;

мониторинг и контроль реализации программных мероприятий.

Практическая реализация этих вопросов требует научного и практического обоснования, что обуславливает необходимость проведения дальнейших исследований в данной области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

2. Кокуйцева, Т. В. Теоретические основы формирования и развития человеческого капитала в российской и зарубежной литературе / Т. В. Кокуйцева, А. А. Шиманский // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 1. – С. 233-248.

3. Чернявская, А. С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации

[Электронный ресурс] / А. С. Чернявская. // Молодой ученый. – 2019. – №42 (280). – С. 239-241. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/280/63198/> (дата обращения: 28.04.2023).

УДК 331.104.2

А. С. Васильев

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

ВИДЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В работе рассматриваются подходы авторов к типологизации инвестиций в человеческий капитал. Актуальность темы обусловлена заинтересованностью руководства предприятий в активизацию инвестирования в человеческий капитал с целью повышения эффективности деятельности организации. Установлено, что все виды инвестиций в человеческий капитал оказывают комплексное влияние на все стадии его воспроизводства.

Ключевые слова: человеческий капитал, виды инвестиций, эффективность деятельности предприятия, воспроизводство

A. S. Vasiliev

TYPES OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

The paper considers the authors' approaches to the typologization of investments in human capital. The relevance of the topic is due to the interest of the management of enterprises in activating investment in human capital in order to improve the efficiency of the organization. It is established that all types of investments in human capital have a complex impact on all stages of its reproduction.

Keywords: *human capital, types of investments, efficiency of the enterprise, reproduction*

Основной движущей силой развития экономики выступают объем и качество человеческого капитала. Управление им осложняется наличием негативных тенденций, в состав которых следует отнести короткую продолжительность, неудовлетворительный уровень и низкое качество жизни населения, высокий уровень безработицы, наличие значительной трудовой эмиграции трудоспособного и высококвалифицированного населения и неразрешимые демографические проблемы.

Вопросы развития человеческого капитала отражены в научных трудах К. Р. Макконелла и С. Л. Брю [1], Д. А. Яровой и М. В. Артамонова [2], О. В. Арефьевой [3], Л. Ш. Сулеймановой [4], В. В. Солдатова [5], Е. В. Суворовой [6] и др.

Наряду с этим одним из важнейших и не решенных на сегодня вопросов является обеспечение достаточной конкурентоспособности рабочей силы, что в перспективе позволит повысить объемы производства и качество товаров и услуг. Следовательно, от объема и качества накопленного человеческого капитала зависят как результаты деятельности отдельного предприятия, так и социально-экономические показатели развития страны в целом. В этих условиях вопросы управления человеческим капиталом и создания заинтересованности в активизации инвестирования в человеческий капитал являются крайне актуальными.

Целью работы является изучение подходов авторов к типологизации инвестиций в человеческий капитал и определение недостатков представленных подходов.

Рассматривая персонал как наиболее ценный и перспективный ресурс предприятия, необходимо придерживаться принципиального положения, согласно которому результатом инвестирования должно быть

получение желаемого эффекта в виде новых навыков и способностей работников в текущем времени или долгосрочной перспективе при одновременном росте индивидуальной мотивации к постоянному саморазвитию в условиях оптимизации затрат по объему и времени. В то же время оптимизация расходов не должна рассматриваться только как их минимизация. Оптимизация предусматривает осуществление предварительной количественной и качественной оценки потребности подразделений предприятия в развитии персонала с учетом возможных изменений в номенклатуре и объеме продукции, а также имеющихся и ожидаемых рыночных сдвигов.

По словам К. Р. Макконнелла и С. Л. Брю, существует три основных типа инвестиций в человеческий капитал. Это расходы на образование, здравоохранение и мобильность [1, с. 556]. То есть благодаря инвестированию создаются условия для формирования высокоэффективной рабочей силы, обеспечения ее продуктивной работоспособности и поиска достойного места труда, соответствующего достигнутому человеком уровню опыта.

Российские ученые Д. А. Яровая и М. В. Артамонова на основании анализа инвестиционной активности ведущих российских и зарубежных предприятий в составе инвестиций в человеческий капитал выделяют три основные составляющие: инвестиции в образование, то есть «возможности обучения и роста сотрудников», инвестиции в здравоохранение – «медицинская страховка, оплата питания и больничных, страхование жизни и членство в спортивных клубах» и обеспечение мотивации персонала [2, с. 915-916]. В качестве третьей составляющей, по мнению авторов, мотивация была выбрана именно потому, что от того, насколько работник ориентирован на достижение более высоких результатов, зависит не только результативность его труда, но и общая эффективность деятельности предприятия.

Сущность инвестиций в человеческий капитал многими учеными рассматривается на разных уровнях. Так, на национальном уровне А. В. Арефьева и Т. В. Харчук под видами инвестиций в человеческий капитал определяют расходы на физическое формирование и развитие человека, образование, здравоохранение, расходы миграционные и на создание положительно ориентированного общественного общества [3, с. 155]. Эти определения содержат как общие составляющие инвестиций, которые являются общепринятыми, так и специфические, рассмотрение которых как видов инвестиций в человеческий капитал является дискуссионным.

По определению Л. Ш. Сулеймановой, к составу инвестиций в человеческий капитал, кроме перечисленных составляющих, следует также отнести расходы на культуру и досуг [4, с. 70]. С учетом основной цели инвестирования некоторые указанные составляющие не могут считаться инвестициями и не сопровождаются получением запланированного полезного результата. В. В. Солдатов конкретизирует «долгосрочные инвестиции в персонал и инфраструктуру труда, создание нематериальных активов, связанных с интеллектуальными разработками», в состав которых он относит следующие направления инвестирования: обучение, тренинги, сертификация; совершенствование рабочих мест, условий и средств труда, затраты на разработку и внедрение инноваций; долгосрочные социальные вложения (страхование жизни, медицинское, пенсионное); долгосрочные мотивационные вложения (опционы, бонусы) [5, с. 91].

Существуют другие исследования, авторы которых более детально конкретизируют определенные направления инвестирования в человеческий капитал. Так, по мнению А. В. Суворовой, направления инвестирования в образование и развитие личностных качеств работников могут быть классифицированы на следующие составляющие: обучение по продукту; развитие деловых качеств и навыков сотрудников;

функционально-производственное обучение и развитие лидерских качеств работников [6].

Таким образом, обобщая существующие научные взгляды на состав и направления инвестирования в человеческий капитал, целесообразным является определение основных видов: образование; профессиональное развитие и переподготовка; инновационная и творческая деятельность; здравоохранение; мобильность и поливалентность; мотивация развития. Все виды инвестиций в человеческий капитал оказывают комплексное влияние на все стадии его воспроизводства. Так, если вложение средств в профессиональное развитие человека способствует качественному и количественному формированию и накоплению человеческого капитала, инвестирование в мобильность и поливалентность позволяет достичь наиболее эффективных условий его использования, то инвестиции в здравоохранение выполняют функции продления продолжительности периода высокопроизводительного использования человеческого капитала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Макконелл, К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю; пер. с англ. – Киев: Хагар-Демос, 2003. – 785 с.
2. Яровая, Д. А. Инвестиции предприятий в человеческий капитал / Д. А. Яровая, М. В. Артамонова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Київ: КНЕУ, 2007. – Т. 2. – Ч. II. – С. 914-923.
3. Ареф'єва, О. В. Управління розвитком людського капіталу в системі вищої освіти: монографія / О. В. Ареф'єва, Т. В. Харчук. – Київ: Вид-во Європейського ун-ту, 2008. – 207 с.
4. Сулейманова, Л. Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции / Л. Ш. Сулейманова // Вестник ТИСБИ. – 2018. – № 1. – С. 69-73.

5. Солдатов, В. В. Некоторые аспекты разработки стратегии управления человеческими ресурсами / В. В. Солдатов // Кадры предприятия. – 2016. – № 6. – С. 84-93.

6. Суворова, Е. В. Когда компании нужен учебный центр [Электронный ресурс] / Е. В. Суворова // Business education review. – 2019. – № 8. – Режим доступа: <http://www.suvorova.biz/pub28.php> (дата обращения: 30.03.2023).

УДК 331.108

*Г. Д. Веренич,
С. В. Марцева,
А. Д. Рагозик*

Белорусский национальный технический университет

СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В работе рассматриваются вопросы влияния системы здравоохранения на состояние человеческого потенциала. Актуальность темы обусловлена тем, что формирование эффективной системы здравоохранения обеспечивает снижение заболеваемости населения и оптимальное использование человеческого капитала.

***Ключевые слова:** человеческий капитал, здравоохранение, медицина, индекс развития человеческого потенциала, заболеваемость, ожидаемая продолжительность жизни*

*G. D. Verenich
S. V. Martseva
A. D. Ragozik*

THE STATE OF HUMAN CAPITAL IN THE SPHERE OF HEALTH CARE OF THE REPUBLIC OF BELARUS

The paper discusses the impact of the health care system on the state of human potential. The relevance of the topic is due to the fact that the formation of an effective healthcare system ensures a decrease in the incidence of the population and the optimal use of human capital.

Keywords: *human capital, healthcare, medicine, human development index, morbidity, life expectancy*

В современных условиях все более важным как объект инвестиций становится человеческий капитал. Данный термин впервые был использован в середине XX века. Человеческий капитал – это знания, навыки, интеллектуальные, физические, трудовые способности, физиологическое и психологическое здоровье индивида, применяющиеся для получения высоких результатов деятельности организации и влияющие на уровень его жизни и дохода.

Целью данной работы является исследование состояния человеческого капитала в Республике Беларусь.

Для оценки развития человеческого капитала применяется такой обобщенный показатель как индекс развития человеческого потенциала.

В рейтинге стран по данному показателю в 2022 году Беларусь заняла 60 место из 191 страны. Одним из критериев индекса развития человеческого потенциала является ожидаемая продолжительность жизни при рождении.

В связи с сокращением общей численности населения и увеличением смертности населения трудоспособного возраста ожидаемая

продолжительность жизни при рождении в 2018-2020 году составляла 74,5 года при плане 75 лет, при этом ожидаемая продолжительность жизни в исследуемом периоде по сравнению с 2016 годом выросла на 0,5%.

Важным при оценке человеческого капитала является также состояние и развитие системы здравоохранения.

Здравоохранение – это отрасль деятельности государства, целью которой являются организация и обеспечение доступного, качественного и своевременного оказания медицинской помощи населению в соответствии с клиническим протоколом [1].

Здоровье населения можно представить как систему экономических отношений по вопросам формирования и функционирования человеческого капитала в рамках реализации физических и психологических способностей индивида.

Важнейшим активом человеческого капитала является капитал здоровья, так как именно здоровье является предпосылкой наличия у индивида способности к труду, возможности осуществления определенной профессиональной деятельности. Инвестиции в здоровье являются возможностью функционирования человеческого капитала и способствуют снижению заболеваемости.

Исходя из вышеизложенного, важным является оценка системы здравоохранения.

В Республике Беларусь развитие эффективной системы здравоохранения, повышение уровня и качества медицинского обслуживания является главным государственным приоритетом.

В стране существует социально ориентированная система здравоохранения. В 2022 году бюджет на здравоохранение по сравнению с 2019 годом вырос почти в два раза и составил 9,8 млрд. руб.

Количество больниц в 2021 году по сравнению с 2020 годом снизилось на 1,2% и составило 593 единицы, но при этом выросло

количество амбулаторно-поликлинических организаций на 1,06% и составило 2378 единиц. По состоянию на конец 2021 года в стране число практикующих врачей составляет 42,9 тыс. человек, а число средних медицинских работников 124,1 тыс. человек. В стране постоянно осуществляется модернизация и оснащение лечебно-профилактических учреждений новейшим оборудованием, при этом доля медицинской техники отечественного производства составила 27%. В 2022 году введены в строй 29 объектов здравоохранения и на 2023 год запланирована модернизация 37 объектов.

Официальная статистика состояния развития здравоохранения характеризуется также такими показателями, как число пациентов с впервые установленным диагнозом заболеваемости населения алкоголизмом и алкогольными психозами, наркоманией и токсикоманией, ВИЧ-инфекцией и число лиц впервые признанных инвалидами. Данные показатели представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные показатели заболеваемости населения Республики Беларусь и число пациентов с впервые установленным диагнозом

Показатели	2019	2020	2021	Изменение 2020 г. к 2019 г.		Изменение 2021 г. к 2020 г.	
				абсолютный прирост	темпы прироста, %	абсолютный прирост	темпы прироста, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Заболеваемость населения алкоголизмом и алкогольным психозом	16436	13016	12734	-3420	-20,8	-282	-2,2
Заболеваемость населения наркоманией и токсикоманией	432	458	452	26	6	-6	-1,3

Окончание табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Первичная заболеваемость населения ВИЧ-инфекцией	2137	1427	1496	-710	-33,2	69	4,8
Число лиц, впервые признанных инвалидами	54641	46702	45524	-7939	-14,5	-1178	-2,5

Как видно из таблицы 1, заболеваемость населения алкоголизмом и алкогольным психозом в исследуемом периоде снижается. Заболеваемость населения наркоманией и токсикоманией также в 2021 г. по сравнению с 2020 г. снизилась на 1,3%. Первичная заболеваемость населения ВИЧ-инфекцией в 2020 г. по сравнению с 2019 г. снизилась на 33,2%. Число лиц впервые признанных инвалидами в 2020 г. по сравнению с 2019 г. снизилось на 14,5%, а в 2021 г. по сравнению с 2020 г. снизилось на 2,5%.

В целом следует отметить, что заболеваемость населения в исследуемом периоде снижается, что свидетельствует об эффективных мерах профилактики указанных заболеваний. Соответственно, улучшение психического здоровья населения свидетельствует о благополучном состоянии качественных характеристик человеческого капитала.

В рамках государственной политики формирования человеческого капитала осуществляется разработка различного рода мероприятий, направленных на сохранение и улучшение здоровья населения. При этом осуществляется совершенствование структуры организаций здравоохранения: увеличение доли амбулаторно-поликлинических организаций и определенное уменьшение стационарных учреждений, увеличение объемов и расширение сферы платных медицинских услуг, происходит развитие системы добровольного медицинского страхования.

Также осуществляется внедрение современных медицинских технологий, техническое переоснащение материально-технической базы системы здравоохранения [2].

Подводя итог сказанному, следует отметить, что важным акцентом в развитии здравоохранения является не только лечение болезней, но их профилактика, формирование установок у населения на здоровый образ жизни и правильное питание. В республике осуществляется социально регулируемый процесс массового физкультурно-спортивного движения, обеспечивается доступность занятий физической культурой и туризмом для всех категорий населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18 июня 1993 N 2435-XII в редакции Закона от 14.10.2022 № 214 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=v19302435/> (дата обращения: 05.05.2023)
2. Постановление Совета Министров РБ О Государственной программе «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100028/> (дата обращения: 05.05.2023).

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
О ПОДХОДАХ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В работе рассмотрены пять подходов к оценке человеческого капитала и отмечено, что только подход, который фокусируется на показателях управления персоналом, наиболее применим для оценки человеческого капитала, где вместо стоимости предприятия можно рассматривать ее репутацию.

Ключевые слова: человеческий капитал, подход, оценка, показатели, предприятие

**THEORETICAL AND PRACTICAL PROVISIONS ON APPROACHES
TO THE ASSESSMENT OF HUMAN
CAPITAL AT THE ENTERPRISE**

The paper considers five approaches to the assessment of human capital and notes that only an approach that focuses on human resources management indicators is most applicable to the assessment of human capital, where instead of the cost of an organization, its reputation can be considered.

Keywords: *human capital, approach, assessment, indicators, company*

Актуальность. В современных реалиях жизни человека происходят масштабные события, одним из которых является переход от производственной экономики к экономике знаний, повлиявший на сдвиг парадигмы восприятия «активов» внутри предприятия. Традиционно долгое время считалось, что физические активы предприятия

прокладывают путь к экономическому успеху, однако физические ресурсы объясняют лишь относительно небольшую часть роста доходов в большинстве стран. В экономике знаний именно нематериальные способности и навыки рабочей силы и знания, присущие структурам, процедурам, системам и процессам предприятия, могут способствовать накоплению капитала знаний предприятия, основополагающим уровнем которого является человеческий капитал.

Анализ последних исследований и публикаций. В литературе, посвященной человеческому капиталу, приводятся убедительные аргументы в пользу того, что предприятиям следует измерять и анализировать влияние человеческого капитала на результаты деятельности предприятия. Например, Н. Thomas, R. Smith, F. Diez обобщили несколько ключевых вопросов, связанных с измерением человеческого капитала: какое влияние может оказать обучение на удержание клиентов; повышается ли производительность с увеличением срока работы сотрудников; как программы развития лидерских качеств повышают эффективность бизнеса; какова отдача от инвестиций в конкретные программы развития человеческого капитала [1].

Целью исследования является систематизация и обзор существующих теоретических и практических положений о подходах человеческого капитала для определения возможности их применения на предприятии.

Изложение основного материала. Процесс оценки чего-либо обеспечивает больший контроль и визуализацию организационных функций. Это, в свою очередь, позволяет руководству принимать более эффективные стратегические решения [1]. Та же логика может быть применена и к управлению человеческим капиталом предприятия. Например, руководитель, оценивающий влияние инициатив по обучению на производительность сотрудников, может выявить пробелы в навыках и, следовательно, определить области для дальнейшего совершенствования с

точки зрения наращивания потенциала сотрудников [2, с. 216]. Другой пример может включать измерение влияния высокопроизводительных рабочих систем на здоровье и безопасность сотрудников. В этой связи оценка человеческого капитала является не только важным стратегическим вопросом, но и важной социальной проблемой (вопросы охраны здоровья, безопасности и прав человека), и поэтому важно оценивать эффективность человеческого капитала предприятия в таких областях, как корпоративная социальная ответственность.

C. Scholz, V. Stein и S. Muller систематизировали *пять различных подходов* к оценке человеческого капитала: затратный подход, подход к рыночной стоимости, бухгалтерский подход, подход с добавленной стоимостью и подход, фокусирующийся на показателях управления персоналом [3].

Затратный подход происходит от метода затрат на производство Э. Энгеля, и оценивает стоимость человеческого капитала через затраты на обучение [5]. Однако, как подчеркивают C. Dagum и D.J. Slottje, этот подход не следует толковать как оценку индивидуальных затрат, поскольку это всего лишь суммирование всех затрат за весь период жизни человека, и при этом игнорируются изменение стоимости денег во времени и социальные затраты, которые инвестируются в людей [6, с. 70]. В соответствии с подходом, основанным на затратах, нематериальные инвестиции представляют собой затраты, связанные с повышением качества или производительности труда. Они включают расходы по таким статьям, как здоровье и безопасность, мобильность, образование и профессиональная подготовка. Однако, как подчеркивают T. Le, J. Gibson и L. Oxley, у этого метода есть несколько ограничений [7 с. 1]. Как хорошо известно, при оценке физического капитала по затратам отсутствует необходимая взаимосвязь между инвестициями и качеством выпускаемой

продукции: стоимость капитала определяется его спросом, а не стоимостью производства.

Подходы, которые фокусируются на *рыночной стоимости* предприятия, пытаются оценить человеческий капитал, опираясь на рыночную стоимость предприятия, балансовую стоимость и количество сотрудников. Балансовая стоимость предприятия сравнивается с ее рыночной стоимостью для оценки нематериальных активов. Однако, как подчеркивают С. Scholz и др.: «Ранние приближения, такие как разница между текущей рыночной стоимостью и балансовой стоимостью или соотношение между рыночной стоимостью и балансовой стоимостью, оказались слишком грубыми оценками» [3]. В современной интерпретации этого подхода исследователи часто используют изменение рыночной стоимости в качестве косвенного показателя эффективности человеческого капитала [8, с. 190].

Метод бухгалтерского учета измеряет инвестиции предприятия в сотрудников в соответствии с пятью ключевыми параметрами: набор навыков, приобретение навыков, формальное обучение и ознакомление, неформальное обучение и неформальное ознакомление, а также опыт и развитие. Эта модель предполагает, что вместо отнесения затрат на отчет о прибылях и убытках их следует капитализировать в бухгалтерском балансе [4, с. 125]. Однако внедрение такой модели оказалось сложным, поскольку она требует стандартизации методов измерения среди предприятий и поднимает сложные вопросы, связанные с амортизацией в балансе [3].

Подход с добавленной стоимостью пытается связать добавленную стоимость, созданную сотрудниками, с человеческим капиталом. Например, это может включать измерение продаж на одного сотрудника (производительность сотрудников) или прибыли на одного сотрудника. Однако ограничением этого подхода является то, что показатели часто связаны с показателями продаж или рентабельности и, следовательно, не

дают подробной картины влияния человеческого капитала на различные показатели и трудно применимы при оценки человеческого капитала. Например, как человеческий капитал влияет на результаты инноваций, а не на результаты продаж. Более того, колебания на рынке сбыта могут привести к искажению показателей учета человеческого капитала, основанных на продажах [3]. Тем не менее, такие показатели являются важным шагом вперед с точки зрения попытки оценки человеческого капитала.

Подход, который фокусируется на показателях управления персоналом, пытается определить факторы, которые способствуют корпоративному успеху. Это приводит к ряду ключевых показателей и факторов эффективности, таких как ежегодные часы обучения или степень переменной оплаты, которые способны повысить эффективность усилий по управлению персоналом. Управление человеческим капиталом в этом подходе рассматривается как описание, сочетание и регулирование ключевых показателей эффективности. Этот подход связывает производительность человеческого капитала со стоимостью предприятия. Данный подход из представленных наиболее применим для оценки человеческого капитала, где вместо стоимости предприятия можно рассматривать ее репутацию. Ведь чем выше репутация предприятия, тем выше ее стоимость.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Оценка человеческого капитала в настоящее время становится вопросом, имеющим решающее значение для управления любым типом предприятия. Руководство может использовать стратегический подход в отношении типа показателей о человеческом капитале и его аналитике. Более того, такое согласование между человеческим капиталом и стратегией может привести к более желаемым организационным результатам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Thomas, H. Human capital and global business strategy / H. Thomas, R. Smith, F. Diez. – New York: Cambridge University Press, 2013. – URL: https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1648038543&tld=ru&lang=en&name=9781107033153_frontmatter.pdf&tex
2. Chen, H.M. The role of human capital cost in accounting / H.M. Chen, K.J. Lin // Journal of Intellectual Capital. – 2004. – Vol 5. – № 1. – P. 116-130.
3. Molodchik, M.A. Metrics for the elements of intellectual capital in and economy driven by knowledge / M.A. Molodchik, E.A. Shakina, A. Barajas // Journal of Intellectual Capital. – 2014. – Vol 15. – № 2. – P. 206-226.
4. Scholz, C. Monetary human capital measurement: empirical evidence from the German DAX 30 companies / C. Scholz, V. Stein, S. Muller // Academy of Management 2007 Conference. Philadelphia, PA, USA. – URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.560.9143&rep=rep1&type=pdf>
5. Engel, E. Der werth des menschen / E. Engel. – Berlin: Verlag von Leonhard Simion, 1883. – URL: <https://archive.org/details/derwerthdesmens00engegoog/page/n5/mode/2up>
6. Dagum, C. A new method to estimate the level and distribution of household human capital with application / C. Dagum, D.J. Slottje // Structural Change and Economic Dynamics. – 2000. – Vol 11. – № 2. – P. 67-94.
7. Le, T. Cost and income based measure of human capital / T. Le, J. Gibson, L. Oxley // Journal of Economic Surveys. – 2003. – Vol 17. – № 3. – P. 1-37.
8. Tseng, C.Y. Intellectual capital and corporate value in an emerging economy: empirical study of Taiwanese manufacturers / C.Y. Tseng, Y.J.J. Goo // R&D Management. – 2005. – Vol 35. – № 2. – P. 187-201.

В. В. Горун

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К РАЗВИТИЮ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

В работе рассматриваются вопросы мотивации персонала к овладению цифровыми компетенциями. Отмечена необходимость наличия у сотрудников цифровых компетенций для решения профессиональных задач. Проанализированы особенности мотивации сотрудников, обладающих определённым опытом. Разработаны предложения по повышению мотивации работников к приобретению новых компетенций.

Ключевые слова: *мотивация, цифровые компетенции, персонал, информационно-коммуникационные технологии, обучение*

V. V. Gorun

MOTIVATION OF STAFF TO DEVELOP MODERN DIGITAL COMPETENCES

The article is devoted to deals with the issues of staff motivation to master digital competencies. The need for employees to have digital competencies to solve professional problems is noted. The features of motivation of employees with certain experience are analyzed. Proposals have been developed to increase the motivation of employees to acquire new competencies.

Keywords: *motivation, digital competencies, personnel, information and communication technologies, training*

Постановка проблемы. В настоящее время не только в Российской Федерации, но и во всем мире цифровые технологии стремительно занимают лидирующие позиции в деятельности человека и его

профессиональной работе. В перспективе система управления любой организации независимо от направления деятельности будет основана на цифровых технологиях, что обеспечит быстрое принятие и реализацию управленческих решений. Продуктивность использования цифровых технологий будет в первую очередь определяться соответствующими компетенциями сотрудников [2, с. 418].

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам формирования цифровых компетенций персонала посвящены работы Борисова С.В., Жогина А.О., Костиной С.Н., Токаревой М.В., Шклярчук М.С., Скалкиной И.Э. и других.

Владение цифровыми компетенциями позволяет сотруднику на высоком профессиональном уровне выполнять различные задачи с использованием информационно-коммуникационных технологий, создавать и использовать контент, в том числе поиск и обмен сведениями с коллегами, руководством, сторонними организациями, деловыми партнёрами, потребителями. Приобретение сотрудниками цифровых компетенций выступает как составляющая системы обучения и повышения квалификации персонала многих организаций. Отмечается взаимосвязь между уровнем компетентности сотрудника и мотивацией к его повышению в дальнейшем. Вместе с тем недостаточно изучен вопрос создания необходимых условий для повышения заинтересованности работников к приобретению цифровых компетенций.

Целью работы является совершенствование системы мотивации персонала к развитию цифровых компетенций.

Изложение основного материала. На сегодняшний день в литературе дано определение понятия «цифровые компетенции». Цифровые компетенции – это знания и навыки, позволяющие в условиях цифровизации применять для решения задач или достижения требуемого результата информационно-коммуникационные технологии [3, с. 940]. В

связи с этим определим уровни цифровых компетенций, существующие на сегодняшний день:

1. Базовый уровень. Это минимальный уровень знаний, который необходим для использования информационно-коммуникационных технологий в повседневной и профессиональной деятельности человека.

2. Средний уровень. Это уровень, при котором необходимо не только уметь работать в базовых программах, но также необходимы дополнительные знания.

3. Продвинутый уровень. Это уровень, включающий в себя основные и дополнительные знания, а также разработку программного обеспечения, анализ данных и конечно же использование искусственного интеллекта.

4. Профессиональный уровень. Этот уровень включает в себя знания трех предыдущих уровней и вместе с ними навыки использования программно-аппаратных средств в профессиональной деятельности и медиа навыки.

5. Экспертный уровень. Это уровень, на котором, в дополнение к профессиональному уровню, необходимы знания современного состояния наук о данных, а также ведение исследовательской деятельности в сфере наук о данных и разработка новых методов для анализа данных.

Понятие «развитие цифровых компетенций» можно интерпретировать следующим образом. Развитие цифровых компетенций – это процесс усовершенствования профессиональных знаний и умений, а также приобретение профессионального опыта при помощи саморазвития и самосовершенствования.

Таким образом, проводимое непрерывное обучение на протяжении всей жизни можно называть ключевым фактором, который позволяет идти в ногу со временем, применяя достижения в области информационно-коммуникационных технологий. Цели развития цифровых компетенций можно определить как устоявшийся, доведенное до автоматизма поведение

при использовании информационно-коммуникационных технологий для решения разного вида задач (личных или профессиональных).

Используются пять характеристик взрослого человека, который находится в процессе обучения:

человек осознает себя самостоятельной и самоуправляемой личностью;

человек накапливает большой запас опыта и знаний, который является источником обучения не только его, но и коллег;

человек пытается при помощи своей учебной деятельности достичь определенных целей и тем самым решить свои жизненные проблемы;

человек стремится к реализации своих знаний, навыков и умений;

человек ведет учебную деятельность, вызванную профессиональными, социальными и бытовыми факторами [1, с. 211].

Взрослые люди могут не воспринимать процесс обучения как один из способов самореализации, морального или материального удовлетворения. Они не будут занимать активную позицию в обучении. К этому подводит их жизненный опыт взрослого человека, который, с другой стороны, способствует его успешному обучению. Чем старше человек, тем сильнее замедляется темп его обучения, а также замедляется процесс восприятия любой информации, что усложняет процесс обучения. Таким образом, мотивация к обучению ослабевает.

Могут быть выдвинуты следующие гипотезы:

1. Чем старше человек, тем больше у него возникает затруднений при овладении новыми цифровыми компетенциями.

2. Чем выше уровень образования у человека, тем выше его мотивация к развитию цифровых компетенций.

Мотивация к обучению определяется внутренними и внешними факторами, например, такими как пробуждение у людей интереса к образовательной деятельности для достижения своих заранее

определенных целей. В организации должен быть разработан и реализован план служебно-профессионального продвижения персонала. В нём следует предусмотреть новые должностные обязанности, выполнение которых обеспечивается наличием у сотрудника необходимых цифровых компетенций.

На время отсутствия на рабочем месте сотрудника, проходящего обучение, должна быть найдена замена. Результаты обучения следует обсуждать на собрании коллектива. Успехи и достижения в обучении необходимо поощрять.

Выводы. В связи с тем, что цифровизация приобретает масштабный характер, необходимо пересмотреть существующую практику развития цифровых компетенций у персонала. Организации должны создать необходимые условия для повышения заинтересованности персонала в приобретении новых знаний и умений, что позволит ускорить темпы овладения современными цифровыми компетенциями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анпилогова, О. А. Особенности обучения взрослых: обзор литературы / О. А. Анпилогова, Т. Б. Станкевич // European Scientific Conference : сб. ст. победителей III Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч., Пенза, 20 апр. 2017 г. - Пенза : Наука и Просвещение. – 2017. – С. 210-217.

2. Кабалина, В. И. Мотивация работников к обучению цифровым навыкам / В. И. Кабалина, А. В. Макарова, К. В. Решетникова // Российский журнал менеджмента. – 2020. – Т. 18. – № 3. – С. 411-432.

3. Симарова, И. С. Цифровые компетенции: понятие, виды, оценка и развитие / И. С. Симарова, Ю. В. Алексеевичева, Д. В. Жигин // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Том 12. – № 2. – С. 935-948.

*Р. Р. Долотина
М. А. Привезенцев
Университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)*

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТСМЕНОВ В КОНТЕКСТЕ СОХРАНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В последние годы социальное обеспечение спортсменов вызывает большую обеспокоенность в Российской Федерации, особенно в контексте сохранения и развития человеческого капитала. В данной статье представлен анализ актуальных проблем, влияющих на социальное обеспечение спортсменов, особое внимание в работе уделено проблемам правового регулирования. В исследовании подчеркивается необходимость комплексного подхода к решению возникающих проблем, включая принятие законодательных реформ, создание более надежных систем социального обеспечения. Результаты этого исследования дают ценную информацию политикам и заинтересованным сторонам в российской спортивной индустрии, стремящимся улучшить социальную защищенность спортсменов и обеспечить справедливые условия для всех участников, что, в свою очередь, будет отвечать целям государственной политики развития и сохранения человеческого капитала.

***Ключевые слова:** социальная защита, человеческий капитал, профессиональные спортсмены, проблемы законодательства, социальное обеспечение*

*R. R. Dolotina
M. A. Priezantsev*

SOCIAL SECURITY OF PROFESSIONAL ATHLETES IN THE CONTEXT OF THE PRESERVATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

In recent years, the social security of athletes has been of great concern in the Russian Federation, especially in the context of the preservation and development of human capital. This article presents an analysis of current problems affecting the social security of athletes, special attention is paid to the problems of legal regulation. The study emphasizes the need for a comprehensive approach to solving emerging problems, including the adoption of legislative reforms, the creation of more reliable social security systems. The results of this study provide valuable information to politicians and stakeholders in the Russian sports industry seeking to improve the social protection of athletes and ensure fair conditions for all participants. Which, in turn, will meet the goals of the state policy of development and preservation of human capital.

Keywords: *social protection, human capital, professional athletes, problems of legislation, social security*

Россия имеет богатую историю спортивного мастерства. Многие спортсмены добились больших успехов на национальных и международных соревнованиях. Несмотря на впечатляющие достижения спортсменов, одной из главных проблем, с которыми сталкивается спортивная индустрия в нашей стране, является ограниченная социальная защищенность профессиональных спортсменов. По сравнению с другими развитыми странами спортсмены в России сталкиваются с рядом проблем при получении доступа к различным формам необходимой поддержки. Подобные проблемы создают в стране негативные предпосылки, а именно: спорт в стране на профессиональной основе перестанет развиваться или

будет развиваться крайне медленно, что отразится на месте России в международном спорте; и следствием первой предпосылки будет тот факт, что уже имеющиеся профессиональные спортсмены будут вынуждены продолжать профессиональную карьеру в другой стране, которая предложит им лучшие условия защиты. Поэтому, целью данной работы является анализ текущего состояния системы социального обеспечения профессиональных спортсменов в России и возможные пути решения существующих проблем.

В отечественной научной литературе данная тематика рассматривалась следующими учёными: Петухова И. В., Марков К. К., Высоцкая Т. П., Шутова Т. Н. Вулах М. Г., Безруков М. П. и некоторыми другими специалистами.

Социальная защита профессиональных спортсменов – неотъемлемая часть системы социальной защиты населения, которая играет важную роль в развитии спорта. От эффективности защитных, гарантирующих, обеспечивающих и иных мероприятий во многом зависит развитие и состояние спорта в Российской Федерации.

Однако спортсмены в России сталкиваются с различными проблемами, особенно в том, что касается их социального обеспечения. Такая ситуация обусловлена неполной правовой базой для обеспечения надлежащей защиты и благосостояния спортсменов.

Так, в России нормативные акты, регулирующие социальное обеспечение спортсменов, не являются всеобъемлющими, что влияет на их эффективность. Из всех нормативно-правовых актов в области физической культуры и спорта лишь в Федеральном законе № 80 от 29.04.1999 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», в статье 32 рассматривались вопросы социальной защиты спортсменов, но он утратил силу в 2008 г. Среди действующих законов нет ни одного, который содержал бы специальные нормы социальной защиты спортсменов.

Получается странная ситуация, когда законодатель не обращает практически никакого внимания на этот институт, что в итоге приводит к полному отсутствию правовой проработанности. Это на данный момент – главная и самая серьёзная проблема, не позволяющая в полной мере развивать направление социальной защиты спортсменов.

Если говорить о понятии «защита спортсменов» с точки зрения права социального обеспечения, то эту дефиницию следует рассматривать максимально широко. Ведь спорт это целая система, и поэтому защита включает в себя не только обеспечение личных интересов спортсменов, но и гарантию прав спортивных клубов государственных структур этой сферы, так как вместе эти два элемента способствуют формированию спортсмена и системы спорта. Поэтому рассматривая средства и методы защиты спорта в целом, можно выделить правовой и экономический аспект, то есть данная проблема должна решаться комплексно.

Следует остановиться на том, почему профессиональные спортсмены нуждаются в дополнительных мерах защиты. Во-первых, профессиональная спортивная деятельность является достаточно короткой. И по её окончании спортсмен лишается своей основной (как правило, единственной) деятельности, а следовательно, остается без средств к существованию. Каких либо специальных льгот, медицинского обслуживания, социального страхования и защиты в целом у спортсменов нет. Единственное и очень небольшое исключение составляют выдающиеся олимпийские чемпионы, получающие президентскую стипендию. А иные спортсмены, которые могут обладать статусом чемпиона мира или Европы, быть ветеранами спорта или просто лицами, которые внесли существенный вклад в развитие спорта России, лишены социальных гарантий и помощи.

Вместе с тем, спортсмен, окончивший свою профессиональную карьеру, предоставленный в обычной жизни сам себе, вынужден искать

иные источники дохода. Таким людям необходима профессиональная подготовка, для дальнейшей трудовой деятельности.

Россия имеет давнюю традицию развития спорта и репутацию спортивной державы, поэтому государство и сейчас старается работать в направлении развития и популяризации спорта. Однако ключевым моментом является именно полноценное законодательное урегулирование института спорта, что в свою очередь, обязательно должно включать нормы о социальной защите спортсменов. Этот момент имеет принципиальную значимость, потому что каждый гражданин, занимавшийся спортивной деятельностью, должен иметь право на достойные условия существования. Если же государство не предоставляет необходимые гарантии защиты, то оно, таким образом, собственноручно способствует «растрате» человеческого капитала, его безвозвратной утрате, что серьёзным образом скажется на спортивном будущем страны.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что в нашей стране социальная профессиональная защита спортсменов только начинает складываться в комплексную систему. В связи с этим, по нашему мнению, следует предпринять такие шаги.

Во-первых, существует необходимость во всеобъемлющих законах, обеспечивающих благосостояние и социальную защищенность спортсменов. Эти законы должны охватывать все сферы, влияющие на благосостояние спортсменов, включая медицинское обслуживание, страхование, пенсии и трудоустройство.

Во-вторых, существует необходимость в эффективном применении законов, регулирующих социальное обеспечение спортсменов. Правительству следует создать контрольный орган, который осуществляет надзор за исполнением этих законов.

Предложенные меры позволят преодолеть данный пробел в законодательстве и сформировать комплексную нормативно-правовую и

организационную базу, которая сможет обеспечить реализацию прав спортсменов.

СПИСОК ЛИТУРАТУРЫ

1. Безруков, М. П. Физическая культура: пособие по изучению раздела дисциплины «Физическая культура как фактор формирования социальной защищенности личности». / М. П. Безруков, С. А. Гониянц, В. С. Уваров. – М., 2005. – 134 с.

2. Безруков, М. П. Социальная защита социально-профессиональной группы спортсменов: автореф. дис. канд. социол. наук — М.: Человек и наука, 2002. – 322 с.

3. Зуев, В. Н. Нормативное правовое регулирование отечественной сферы физической культуры и спорта (история и современность): учеб. пособие для вузов / В. Н. Зуев, В. А. Логинов. — М.: Советский спорт, 2008. – 194 с.

4. Котляров И. Социальная адаптация спортсменов высших категорий. Олимпийский спорт и спорт для всех: материалы V Междунар. науч. Конгресса / И. Котляров. – Минск, 2011. – С. 79.

5. Министерство спорта РФ. Стратегия развития 2030. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minsport.gov.ru/activities/proekt-strategii-2030/> (дата обращения 4.05.2023.).

6. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 29.04.1999 № 80-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22930/ (дата обращения 4.05.2023.).

*Н. А. Елисеева,
К. В. Федюшина*

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ МИНИМИЗАЦИИ ОТТОКА КАДРОВ С ПРЕДПРИЯТИЙ

В работе рассмотрены проблемы оттока кадров, разработаны практические рекомендации по сокращению текучести кадров и увеличению эффективности работы кадровой службы.

***Ключевые слова:** текучесть кадров, стабилизация, снижение оттока кадров, повышение занятости, закрепление кадров*

*N. A. Yelysieieva
K. V. Fedyushina*

STRATEGIC MEASURES TO MINIMIZE THE OUTFLOW OF STAFF FROM ENTERPRISES

The paper considers the problems of staff outflow, develops practical recommendations for reducing staff turnover and increasing the efficiency of the personnel service.

***Keywords:** staff turnover, stabilization, staff outflow reduction, employment increase, staff retention*

Постановка проблемы. В современном мире на рынке труда наблюдается нестабильность и высокая конкуренция. Многие предприятия испытывают проблемы с оттоком кадров. Это относится не только к низкорентабельным или убыточным, но и к хорошо работающим предприятиям.

Текучность кадров отрицательно сказывается на работе предприятия, не дает сформироваться коллективу, а значит и корпоративному духу, что неизменно влечет за собой снижение производственных показателей и эффективности работы. Проблемы занятости несут в себе также социальный характер – отток кадров на предприятиях, в связи с имеющимися проблемами на территории, ведет к социальным проблемам и росту напряженности в обществе [1].

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Изучением данной ситуации на протяжении довольно долгого периода занимаются как экономисты-теоретики, так и практики. В частности, исследование проблем рынка труда, управления персоналом, оттока кадров содержится в трудах А. Я. Кибанова, В. Р. Веснина, Б. М. Генкина, С. Е. Тимофеева, Н. В. Карасевой, Л. К. Авриченко, А. Г. Новицкого и др.

Цель исследования – разработка стратегических мероприятий и поиск путей решения проблемы оттока кадров с предприятий ДНР для повышения занятости населения и увеличения трудового потенциала региона.

Основные результаты исследования. В современных условиях под текучностью кадров следует понимать движение рабочей силы, которое обуславливается неудовлетворенностью работников рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником [3, с. 28].

По официальной информации Министерства экономического развития ДНР и данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики, в январе - августе 2022 года на учете состояло 44,3 тыс. человек. Количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости, в январе–августе 2022 года составило 48,1 тыс. ед. [4].

Исходя из имеющихся данных, можно заключить, что предложение работодателей значительно превышало спрос на вакансии в большинстве предложенных рабочих деятельностях.

Основные причины и пути решения текучести персонала в ДНР представлены в таблице 1.

Таблица 1

Причины и пути решения текучести кадров
в Донецкой Народной Республике (составлено авторами)

Причины текучести кадров	Пути решения текучести кадров
1. Неудовлетворенность оплатой труда, отсутствие стимулирования труда	Каждой организации следует разрабатывать индивидуальный перечень методов материального удержания и стимулирования сотрудников; целевые доплаты.
2. Неудовлетворенность условиями труда	Улучшение условий труда, мониторинг «желаний» сотрудников.
3. Экономическая ситуация в регионе	Обеспечить информационную поддержку как внутри предприятия, так и в городских СМИ, «снимая» социальную напряжённость и поддерживая имидж обновляющейся и развивающейся компании.
5. Отсутствие возможности развития карьерного роста	Содействие и поддержание различных методов обучения сотрудников. Можно предложить сотрудникам полную или частичную оплату за стоимость обучения, заключить с ними договор, в котором будет предусматриваться обязанность подчиненного отработать определенное время в организации.
6. Отсутствие должного внимания к новым сотрудникам	Грамотно вводить новичка в коллектив для обеспечения интеграции сотрудника в организации и закрепления его намерения работать.
7. Неудовлетворённость руководством	Демонстрировать сотруднику внимание и заботу о нем как о личности. Изучение психологических аспектов персонала и повышение квалификации руководства.
8. Неверный подбор персонала	Увеличение требований к качественному подбору персонала, а также контроль за качеством подобранного персонала.
9. Плохая адаптация персонала	Назначение «наставников» из числа более опытных сотрудников и контроль за адаптацией новых.
10. Неудовлетворенность сотрудником со стороны руководителя	Усиление качества подбора персонала кадровой службой или рекрутинговым агентством.

Следовательно, руководители предприятий и работники должны активно взаимодействовать для того, чтобы предотвратить имеющиеся проблемы.

В ходе анализа выяснилось, что большое влияние на текучесть кадров оказывает система подбора персонала в организации.

На территории ДНР были выявлены следующие проблемы: не применяются современные методы подбора персонала; в целом на предприятии отсутствует специалист по подбору персонала; не применяются автоматизированных системы при подборе персонала.

Сводный комплекс рекомендаций по совершенствованию системы подбора персонала на предприятиях отображен в таблице 2.

Таблица 2

Комплекс рекомендаций по совершенствованию системы подбора персонала на предприятиях ДНР (составлено авторами)

Рекомендации по устранению выявленной проблемы	Перечень мероприятий, направленных на совершенствование системы подбора персонала	Планируемые результаты
Проблема 1. Отсутствие современных методов подбора персонала		
Организация подбора персонала с использованием современных методов подбора	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ технологий, применяемых при подборе персонала. 2. Внедрение современных методов подбора: хедхантинг и скрининг. 3. Организация работы с учетом предлагаемых методов. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация процесса подбора персонала. 2. Сокращение времени на подбор персонала.
Проблема 2. Отсутствие специалиста по подбору персонала		
Привлечение в организацию квалифицированного сотрудника в области подбора персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назначить специалиста по поиску нового сотрудника в организацию. 2. Провести интервью с потенциальными сотрудниками. 3. Провести отбор наиболее подходящего кандидата. 4. Документально оформить нового сотрудника в организацию. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональный подбор, осуществляемый квалифицированным сотрудником.
Проблема 3. Отсутствие автоматизированных систем при подборе персонала		
Автоматизация системы подбора персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение всеобщей автоматизации – ИТ-системы подбора персонала. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение рекрутинговых задач в электронном виде.

	2. Обучение менеджера по подбору персонала работе в данной системе.	2. Сокращение времени на подбор персонала. 3. Оптимизация базы данных о сотрудниках, находящихся в резерве.
--	---	--

Следовательно, реализация предлагаемых мероприятий является экономически эффективной.

Выводы. Создание благоприятного социально-психологического климата в компании является основной задачей её руководства. Любое проявление отрицательной атмосферы в коллективе обуславливается появлением недовольства у работников. Мероприятия для снижения текучести кадров позволят решить проблему увольнений и перехода сотрудников в иные компании.

Предложенные направления помогут снизить отток кадров, повысить производительность труда, культуру управления, согласовать работу всех подразделений, сократить потери рабочего времени, уровень трудовой дисциплины и, наконец, объем и качество продукции. При внедрении предложенных эффективных мер руководство улучшит производственные показатели и сведет к минимуму текучесть кадров. Разработанные направления наиболее приближены к реальному положению в экономических реалиях государства и при ответственном их исполнении помогут снизить коэффициент текучести кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гайсина, Р. Р. Разработка программы исследования и снижения текучести кадров на предприятии / Р. Р. Гайсина // Молодежь и наука. – 2017. – № 4-1. – С. 105.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь / А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 378 с.

3. Тимофеева, М. А. Текучесть кадров: психологические аспекты / М. А. Тимофеева // Управление персоналом. – 2019. – № 7. – С. 28.
4. Республиканский Центр Занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru> (дата обращения 27.04.23).

УДК 159.9

И. В. Иванов

Т. В. Сидорина

Новосибирский военный институт ордена Жукова имени генерала армии

И. К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИИ

Статья посвящена рассмотрению особенностей формирования и развития человеческого капитала в вооруженных силах Российской Федерации. Рассмотрен вопрос ликвидации и возрождения корпуса политруков в российской армии как необходимый исторический экскурс в подготовке курсантов военных институтов. Показаны характеристики и составляющие анализируемой проблемы.

Ключевые слова: человеческий капитал, командно-управленческий потенциал, выпускники военного института

I. V. Ivanov

T. V. Sidorina

THE SPECIFICS OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE RUSSIAN ARMED FORCES

The article is devoted to the consideration of the peculiarities of the formation and development of human capital in the armed forces of the Russian Federation. The issue of liquidation and revival of the corps of political

instructors in the Russian army is considered as a necessary historical excursion in the training of cadets of military institutes. The characteristics and components of the analyzed problem are shown.

Keywords: *human capital, command and management potential, graduates of the military institute*

Проблема формирования, развития и сохранения человеческого капитала в вооруженных силах России в современных условиях является достаточно актуальной. Особую значимость приобретают вопросы политической подготовки армейских специалистов и проведения воспитательной работы с военнослужащими.

Целью данного исследования является краткий исторический экскурс в ситуацию потерь от ликвидации и потенциала возрождения корпуса политруков в армии.

Серьезное подспорье обороноспособности страны совсем недавно представлял собой корпус политруков, существовавший в российской армии, после развала которых в войсках начались необратимые последствия, как пишут М. Сухоруков, А. Пелевин и др. Реорганизация осуществлялись генерал-полковником Н. И. Шлягой, возглавлявшим до 29.08.1991 г. Главное военно-политическое управление ВС СССР. Было объявлено о деполитизации армии, а президент СССР М. С. Горбачев подписал указ «Об упразднении военно-политических органов в ВС СССР, погранвойсках КГБ, внутренних войсках МВД и железнодорожных войсках», исчезновении уникальной военно-политической структуры, был создан Комитет Минобороны СССР по работе с личным составом, с 1994 года Управление по работе с личным составом. В 2009 году бывший министр обороны А. Сердюков посчитал воспитательную вертикаль излишней в армии. В этот период «было разрушено то, что создавалось десятилетиями, проверялось на полях войн и скреплялось пролитой кровью комиссаров и политруков». В рамках проводимой им «военной

реформы» было сокращено до 70 процентов должностей офицеров-воспитателей (около 200 тыс. офицеров), высокую квалификацию и военный потенциал которых демонстрирует их профессиональная подготовка по видам и родам войск: в авиации замполит-выпускник Курганского ВВПУ должен был летать, выпускник Киевского ВВПУ должен был ходить в дальние походы и нести службу на корабле, а выпускник Свердловского ВВПУ обязан был профессионально водить бронетанковую технику и стрелять из всех видов артсистем, стоящих на вооружении и т.д. Замполит был на боевом дежурстве в РВСН, в составе дежурных смен и расчетов.

По мнению исследователей (В. В. Авдеева, В. П. Большаков, В. Волковича, В. А. Козлова, Н. Никулина, А. Премилова, В. Шигина и др.) потребовалось несколько десятилетий, чтобы осознать ошибочность шагов по развалу стройной системы работы с личным составом вооруженных сил в мирное и военной время. Непродуманность мер по «оптимизации» и разрушение военно-политических структур в войсках проявились при боевых действиях в годы 1-й и 2-й чеченских войн и др.

Кризисное обострение военно-политической обстановки вблизи границ РФ и понимание необходимости повышения обороноспособности России и боеспособности армейских частей и соединений потребовало принятия кардинальных мер: летом 2018 года в армии создается институт политруков. 21 сентября 2020 года президентом РФ Владимиром Путиным подписан указ о военно-политической работе в Росгвардии. Директор Росгвардии Виктор Золотов своим приказом создал в службе Главное военно-политическое управление; политическая работа в войсках национальной гвардии – это комплекс мероприятий агитационно-пропагандистской работы, психологических, культурно-досуговых и др., направленных на обеспечение высокого уровня морально-политического и психологического состояния военнослужащих и сотрудников,

необходимого для успешного выполнения поставленных задач на укрепление и поддержание воинской и служебной дисциплины и правопорядка в войсках национальной гвардии.

Среди задач ротного замполита в работе с личным составом значатся: военно-политическая подготовка; агитационно-информационная работа; духовно-патриотическая работа; военно-правовая работа по укреплению воинской дисциплины и правопорядка; военно-социальная работа со всеми категориями личного состава и членами их семей; индивидуально-воспитательная работа со всеми категориями военнослужащих; культурно-просветительная работа в местах постоянной дислокации и в полевых условиях. Помимо этих базовых направлений, предполагается поддержание связей с родителями и близкими военнослужащих, взаимодействие с религиозными представителями традиционных конфессий, участие в военно-патриотическом воспитании гражданской молодежи, изучение и распространение передового опыта лучших военных специалистов, отличившихся в учебно-боевой подготовке и в ходе учений или тренировок.

В отличие от советского времени, когда политработникам, прошедшим высшее военно-политическое училище присваивалась квалификация «Учитель истории СССР и обществоведения», теперь армейскими воспитателями становятся «педагоги-психологи», призванные разъяснять политический расклад в мире, поддерживать единый воинский дух. Возможны и другие дополнительные направления военно-политической работы в зависимости от обстановки или конкретной ситуации. В целом, система военно-политической работы представляет собой совокупность элементов, предназначенных для воздействия на сознание и поведение личного состава с целью формирования высокого политического мировоззрения, качеств воина-гражданина, необходимого для выполнения задач по защите Отечества в любых условиях обстановки.

Политруки – это бойцы политического фронта, военные специалисты в информационной войне. Овладевая психолого-педагогическими знаниями, будущий офицер, сможет в дальнейшем грамотно построить военно-политическую работу.

Таким образом, работа политруков в армии имеет огромный потенциал для формирования военно-политической устойчивости у военнослужащих Росгвардии и курсантов военных институтов, что усиливает значимость нашего исследования. Знание сущности и содержания потенциала корпуса политруков в армии, их учет в своей командно-управленческой деятельности дают возможность выпускнику военного института ускорить процесс профессионального становления, что усилит качество и оптимальность выполнения служебных обязанностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеев, В. В. Краткий справочник выпускника военного вуза по военно-политической работе: учебно-методическое пособие / В. В. Авдеев, В. А. Козлов. – Новосибирск: НВВКУ, 2022. – 86 с.

2. Виноградов, И. А. Военно-патриотическая работа, взаимодействие с общественными объединениями, пропаганда военной службы (службы) ВНГ РФ и повышение их имиджа / И. А. Виноградов, И. В. Иванов // Яковлевские чтения. Сб. научных статей I Межведомственной научно-практической конфер. с международным участием. – Новосибирск, 2022. – С. 54-60.

3. Иванов, И. В. Содержание агитационно-пропагандистской работы среди военнослужащих Росгвардии / И. В. Иванов // Направления и перспективы развития образования в военных институтах ВНГ РФ. Сб. научных статей XIV междунар. научно-практ. конференции / Под ред. В. В. Косухина. – Новосибирск, 2022. – С. 112-116.

4. Наставление по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы : Приказ Федеральной службы ВНГ РФ от 20.04.2021 г. № 132. – М. : Редакция Росгвардии, 2021. – 21 с.

7. Основы военно-политической работы: учебник (авторский коллектив). – М.: ВУ, 2020. – 472 с.

8. Сидорина, Т. В. Технология принятия управленческих решений. Учебное пособие. – Новосибирск, 2014. – 125 с.

9. Цибиков, В. А. Педагогическое обеспечение информационно-пропагандистской работы в воинской части. Автореф. ... к.п.н. – М., 2018. – 24 с.

УДК 330.161

О. А. Карпенко

ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

АО «Самарагорэнергосбыт»

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА И КАПИТАЛА ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ И ПЕРЕД ЛИЦОМ ВНЕШНИХ УГРОЗ

В работе рассматриваются особенности и тренды современного экономического, социального и духовного поведения современного человека в связи с массовым и повсеместным развитием интеллектуализации и цифровизации, а также в связи с возникновением внешних угроз эпидемий, войн, бедствий и т.п.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, инвестиционное поведение, потребительское поведение, кредитное поведение, сберегательное поведение

DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL POTENTIAL AND HUMAN CAPITAL IN THE MODERN PERIOD OF DIGITALIZATION AND IN THE FACE OF EXTERNAL THREATS

The paper examines the features and trends of modern economic, social and spiritual behavior of modern man in connection with the massive and widespread development of intellectualization and digitalization, as well as in connection with the emergence of external threats of epidemics, wars, disasters, etc.

Keywords: *intellectual potential, intellectual capital, investment behavior, consumer behavior, credit behavior, savings behavior*

В связи с современными новыми обстоятельствами социально-экономического развития мировой экономики, такими как эпидемии, стихийные бедствия, угрозы терроризма, экономических кризисов и войн, а также проведение специальной военной операции, современный человек постоянно вынужден адаптироваться к возникающим новым обстоятельствам и угрозам. Это прежде всего отражается на его экономическом и социальном поведении. Также существенно накладываются на экономическое поведение человека современные процессы цифровизации и цифровой трансформации, всеобщей интеллектуализации и развития интеллектуального потенциала и капитала [1, с. 361].

Целью работы является выявление основных особенностей и трендов человеческого поведения в современных условиях.

Рассмотрим основные современные особенности и направления развития поведения человека в этом направлении.

1. Сберегательное поведение характеризуется увеличением сбережений в кредитных организациях, банках и домашних накоплениях, а

также замораживание средств в недвижимости и других долгосрочных активах,

2. Инвестиционное поведение характеризуется снижением активности и осторожностью, в целом происходит снижение инвестиций, особенно в связи с возможностью появления кризисов и перед лицом санкций,

3. Кредитное поведение также характеризуется массовым снижением в связи со снижением потребительских потребностей перед лицом угрожающих факторов,

4. Потребительское поведение показывает уменьшение потребления и спрос в основном только на предметы на уровне первой необходимости,

5. Увеличение запасов говорит о том, что люди готовятся к возможному дефициту, поднятию цен, или голоду, о чем говорят периодически возникающие дефициты продуктов первой необходимости на прилавках: масла, сахара, соли, круп и т.д.

6. Благотворительность и социальная помощь и поддержка нуждающихся, фронту, в том числе создание общественных движений и организаций,

7. Увеличение общения и социальных связей также говорит о том, что человек и сам больше нуждается в поддержке, и готов оказывать ее другим,

8. Сохранение семьи и увеличение общения внутри семьи, что особенно ярко проявилось в периоды пандемии и сохраняется до настоящего момента,

9. Рост образовательного уровня, обучения и грамотности говорит о том, что люди стремятся идти в ногу со временем, проходят дополнительные обучения и повышают свой уровень грамотности: экономической, юридической, информационной и др. [3, С. 18].

10. Рост уровня грамотности по различным направлениям (юридической, профессиональной, языковой, информационной, компьютерной), о чем свидетельствует проведение всевозможных диктантов и проверок знаний в обществе.

11. Саморазвитие, включая самообразование, самообучение и повышение уровня духовного развития [5,6]. Современные люди увлекаются новыми процессами, проходят тренинги и семинары, читают соответствующую литературу и развиваются интеллектуально и духовно.

12. Развитие своего человеческого потенциала и личности. Здесь имеется в виду поиск возможных направлений собственного развития и активное становление в них, поиск своих возможностей и талантов: интеллектуального, профессионального, предпринимательского, творческого, наставнического, воспитательского, социального, иного личностного. В настоящее время также все большее внимание стали уделять развитию индивидуальных и личностных качеств. Современные работодатели не просто просматривают резюме, но смотрят страницы в социальных сетях и другую информацию о соискателях, где видны их увлечения, стремления, хобби, возможное окружение и занятия, что является сугубо личной территорией.

13. Необходимость ведения более чем одной профессиональной деятельности и построение одновременно нескольких карьер и обучение по нескольким специальностям одновременно.

14. Инновационность развития, в которое входит поиск и развитие инновационных направлений в деятельности, а также инновационного мышления. Здесь наблюдается развитие новаторства, поиска во всем новизны, а также развитие в себе новых качеств, новых отношений, и т.п.

15. Увеличение духовности, а также религиозной жизни и развития в религиозной культуре, особенно в связи с эпидемиологической и военной угрозой. [4] Сейчас в связи с проведением специальной военной

операции, а также с ростом уровня заболеваемости и смертности все больше людей обращается к религии как к единственному средству спасения души своей и близких [2, с. 1377].

Таким образом, мы видим, что наше общество в настоящее время преодолевает трудности, развивается, сплачивается и начинает свое движение вверх (это главнейшая положительная тенденция современного общественно-экономического развития России), и основным катализатором этого развития являются угрожающие внешние факторы.

Важнейшим трендом в экономическом поведении является увеличение накоплений, рост сберегательного поведения и снижение потребления и потребительского поведения, которое является следствием внешних обстоятельств и угроз, когда человек готовится к возможному будущему ухудшению обстоятельств и появлению новых внешних отрицательных факторов.

Главными трендами в социальном поведении является тенденция на благотворительность, социальную поддержку и взаимопомощь.

Основной тенденцией в интеллектуальном развитии является рост интеллектуального уровня и развития, постоянное обучение и самообучение.

И, наконец, главной тенденцией духовного развития становится рост уровня духовности и религиозности перед лицом внешних угроз, обращение к Богу в своей вере.

Выразим надежду, что эти тенденции продолжат свое действие, в конце концов преодолеют негативные внешние факторы и в будущем приведут нашу страну к истинному интеллектуальному и духовному развитию, к гармонии, благополучию и процветанию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карпенко, О. А. Современные тенденции развития общественно-экономической системы / О. А. Карпенко // Зеленая экономика: курс на устойчивое развитие в современных условиях. Материалы Международной научно-практической онлайн конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых, практических работников и студентов. Ростов-на-Дону, 2022. – С. 360-366.
2. Карпенко, О. А. Современное интеллектуально-духовное развитие экономики и общества / О. А. Карпенко, Л. В. Левченко // Наука в современных условиях: от идеи до внедрения. Материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием, посвященной 80-летию Ульяновского государственного аграрного университета имени П. А. Столыпина. Ульяновск, 2022. – С. 1376-1384.
3. Карпенко, О. А. Трансформационные процессы в общественно-экономической системе под влиянием интеллектуального капитала / О. А. Карпенко, Л. В. Левченко // Ученые записки Тамбовского отделения. – 2022. – № 26. – С. 16-28.
4. Патинов, А. Развитие духовности: от античности до наших дней [Электронный ресурс] / А. Патинов // Сила духа. Режим доступа: <https://anchiktigra.livejournal.com-/321579.html?ysclid=l8ec8rzwpr176502282>
5. Развитие личности в интеллектуальном и эмоциональном плане. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/psihologiya/razvitie_lichnosti_osnovnye_celi_i_zadachi/razvitie_lichnosti_v_intellektualnom_i_
6. Сергеева, Н. И. Профессионально-личностное саморазвитие / Н. И. Сергеева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=18933>

О. А. Киреева

Некоммерческое партнерство Творческий центр «Доверие» г. Москва

Н. В. Анкудинов

Академия права и управления ФСИН России г. Рязань

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА: ПОМОЩЬ ИЛИ УГРОЗА?

В статье затрагивается актуальный вопрос внедрения искусственного интеллекта в образовательную деятельность. В ходе исследования были рассмотрены возможные преимущества и риски для педагога, использующего технологию искусственного интеллекта в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная деятельность педагога, технология искусственного интеллекта, электронные системы в образовании

O. A. Kireeva

N. V. Ankudinov

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A TEACHER: HELP OR A THREAT?

The article deals with the topical issue of the introduction of artificial intelligence in educational activities. In the course of the study, the possible benefits and risks for a teacher using artificial intelligence technology in their professional activities were considered.

Keywords: professional activity of a teacher, artificial intelligence technology, electronic systems in education

За последние несколько лет возможности искусственного интеллекта (англ. artificial intelligence, далее ИИ) достигли уровня конкурентной

альтернативы человеческому ресурсу. В настоящее время определена идентификация ИИ как нового субъекта правоотношений – соответствующая терминология фигурирует в ряде мировых законодательных документах, в т.ч. в Российской Федерации.

В данной работе мы оперируем широкой трактовкой ИИ: «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека» [3]. ИИ включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение, а также процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений.

Сегодня технология ИИ затрагивает практически все сферы жизнедеятельности общества. Образование нередко считается одной из наиболее консервативных ее областей. Между тем в последние годы стали необычайно востребованы онлайн-курсы и видео-лекции, программы мониторинга и контроля, платформы для конференций, вебинаров. Стимулом к ускоренному внедрению компьютерных технологий (в том числе на основе ИИ) в образовательное пространство послужил апогей пандемии 2021-2022 гг., когда многие образовательные организации перешли на дистанционный формат обучения. Сегодня в российских и зарубежных образовательных системах накоплен уже немалый опыт применения ИИ [1]. Возросшее в связи с этим количество публикаций, касающихся вопроса внедрения в образовательное пространство ИИ (в том числе в деятельность педагога) и значительное расширение тематики исследований в русле данного направления свидетельствуют о его актуальности как в России, так и за ее пределами.

Цель работы: установить, насколько сегодня педагогические кадры могут рассчитывать на технологии искусственного интеллекта в своей профессиональной деятельности?

Возможности ИИ в образовательном пространстве изучались в трудах Н. А. Коровниковой, А. Н. Лавренова, Л. В. Лушевой, Е. С. Павлюк,

А. И. Ракитова, С. Дагген и других специалистов. Выводы ученых подтверждают, что ИИ в этой области способен стать мощным механизмом, инструментом для достижения наилучшего образовательного результата. Однако образовательное пространство охватывает несколько своих субъектов, нас же интересует один из них – педагог.

Работа педагога является социально и личностно детерминированной деятельностью по приобщению человека к жизни в обществе; ее основные направления представлены преподавательской, воспитательной, социально-педагогической, культурно-просветительской, коррекционно-развивающей, научно-методической, организационно-управленческой видами деятельности [2]. Но независимо от узконаправленной специализации, с которой связан труд педагога, ИИ уже интегрировался в образовательное пространство и продолжает свою экспансию. Что же может предложить педагогу эта технология в практическом плане?

1. Автоматизацию повседневных задач. ИИ способен сократить время, затрачиваемое педагогом на проверку тестов, оценивание работ обучающихся по ряду дисциплин. Благодаря чему экономится время на подготовку к занятиям / мероприятиям;

2. Персонализацию обучения. ИИ можно задействовать для создания индивидуальных учебных планов (маршрутов) для каждого обучающегося с учетом их потребностей и способностей;

3. Оптимизацию подготовки к занятиям / мероприятиям. ИИ может порекомендовать педагогу использовать определенную технологию, методику или материал для достижения лучшего результата;

4. Создание методического комплекса нового поколения. ИИ может помочь педагогу в создании эффективных и интересных учебных материалов, а для улучшения оценки знаний обучающихся составить более точные и объективные тесты и задания;

5. Повышение мотивации обучающихся. Применение педагогами специально разработанных интерактивных программ может способствовать повышению мотивации обучающихся – это поможет им лучше усвоить материал;

6. Индивидуальный мониторинг прогресса обучения. С помощью ИИ педагогу легче отслеживать прогресс каждого обучающегося и предоставлять рекомендации по улучшению успеваемости;

7. Упрощение коммуникации. Связываясь с учениками и их родителями в мессенджерах учителя могут отвечать на вопросы, не требующие личного вмешательства (стандартные и распространенные) с помощью чат-ботов – это существенно сэкономит время;

8. Систематизацию информации. С помощью компьютерных технологий (в т.ч. на основе ИИ) педагогам легче организовать, обобщить и хранить информацию (оценки, расписание уроков и т.д.).

Однако кроме широких потенциальных возможностей ИИ, существуют и риски его применения в педагогической деятельности:

несмотря на быструю обучаемость, ИИ может выдавать ошибки и неверную информацию, поэтому полностью полагаться на него нельзя;

для полноценного использования ИИ требуется обеспечить непрерывное «повышение технических компетенций участников учебно-педагогических процессов независимо от материально-технических условий» [1, с.107], что не всегда возможно. Кроме того, педагогам необходима наработка опыта взаимодействия с ИИ. Так, для поиска объективной информации или верного решения следует ввести корректный, релевантный запрос, что потребует определенных навыков;

для педагогов (как и для других субъектов образования) существует реальная угроза зависимости от технологий, снижение познавательных и творческих способностей;

сохраняется «несогласованность этических аспектов применения ИИ в образовательном пространстве» [1, с.107]: нарушение конфиденциальности, непрозрачность, неразработанность механизмов контроля за ИИ и т.д.

Следовательно, на сегодняшний день плюсов от возможного использования педагогом искусственного интеллекта гораздо больше, чем минусов. Но именно это может явиться предпосылкой для вероятной замены учителей, преподавателей искусственным интеллектом в недалеком будущем, оставляя за специалистами лишь функцию куратора.

Подводя итог вышеизложенному, констатируем, что искусственный интеллект в профессиональной деятельности педагога способствует более оперативной обработке учебного материала, возможности передачи знаний на расстоянии, одновременном доведении информации до большого числа обучающихся, персонального мониторинга успеваемости. В тоже время может снижаться творческая инициатива педагога, нарушаться этические нормы обмена информацией и понижаться коммуникативная функция субъектов образовательного процесса, что требует адекватного использования искусственного интеллекта в образовательном процессе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коровникова, Н. А. Искусственный интеллект в современном образовательном пространстве: проблемы и перспективы / Н. А. Коровникова // Социальные новации и социальные науки. – 2021. – №2. – С. 98-113.

2. Никитина, Н. Н. Введение в педагогическую деятельность: теория и практика / Н. Н. Никитина, Н. В. Кислинская. – Москва: Academia, 2004. – 222 с.

3. Указ Президента РФ «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с «Национальной стратегией развития

искусственного интеллекта на период до 2030 года») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/44731> (дата обращения: 03.05.2023).

УДК 336.02, 338.2

Е.В. Князев

Финансовый Университет при Правительстве РФ

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ВЕНЧУРНОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

В статье рассматриваются проблемы и перспективы развития венчурного бизнеса в России, определяются возможные варианты его совершенствования на основе вовлечения инновационных решений. Приводятся решения проблем, связанных с венчурным финансированием в комплексе с угрозами, возникающими в период цифровизации экономики.

Ключевые слова: венчурный капитал, венчурное финансирование, цифровизация, человеческий капитал

E. V. Knyazev

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF VENTURE BUSINESS IN RUSSIA

The article discusses the problems and prospects for the development of venture business in Russia, identifies possible options for its improvement based on the involvement of innovative solutions. Solutions to the problems associated with venture financing are given in combination with the threats that arise during the period of digitalization of the economy.

Keywords: venture capital, venture financing, digitalization, human capital

Развитие венчурного бизнеса в мире является одним из наиболее важных факторов экономического роста. Новые технологии и идеи, возникающие в рамках венчурного бизнеса, способны положительно влиять на экономику и общество в целом. Актуальность исследования заключается в том, что венчурный бизнес сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые могут ограничить

Целью исследования является определение проблем в сфере венчурного финансирования и отражения возможных перспектив ее развития.его развитие.

Маргарян А.Г. в работе «Венчурный бизнес в России: тенденции, проблемы, перспективы» рассматривает основные проблемы развития венчурного капитала в России, такие как недостаточная подготовка инвесторов, отсутствие эффективных механизмов государственной поддержки и высокий уровень риска. Автор делает вывод о необходимости создания благоприятной инвестиционной среды и развития инфраструктуры венчурного капитала в России [4]. В работе «Венчурное финансирование: Российский и международный опыт» отмечается, что венчурный капитал в России имеет большой потенциал для развития, особенно в секторах высоких технологий, но для этого необходимо создание благоприятной инвестиционной среды и улучшение инфраструктуры венчурного финансирования [1]. Таким образом, из обзора литературы можно сделать вывод, что венчурный капитал в России сталкивается с рядом проблем, таких как недостаточная подготовка инвесторов, отсутствие эффективных механизмов государственной поддержки и высокий уровень риска. Однако, авторы статей сходятся во мнении о том, что развитие венчурного капитала в России имеет большой потенциал и требует создания благоприятной инвестиционной среды и развития инфраструктуры венчурного капитала.

Венчурный бизнес в России сталкивается с рядом проблем, такими как:

недостаток финансирования – венчурный бизнес требует больших инвестиций, находить которые может быть трудным, особенно для малых и средних предприятий;

недостаток опыта и знаний – венчурные компании часто основаны новичками, которые не имеют достаточного опыта в создании и управлении бизнесом;

недостаток квалифицированных кадров – венчурным компаниям часто не хватает высококвалифицированных специалистов, таких как инженеры и научные сотрудники;

недостаточная поддержка со стороны государства – многие государства не понимают важности венчурного бизнеса и не готовы предоставить ему необходимую поддержку [2].

Несмотря на эти проблемы, которые затрагивали многие авторы, венчурный бизнес имеет большие перспективы. С развитием новых технологий и возрастанием интереса к инновациям венчурный бизнес будет продолжать развиваться. Большинство стран уже принимают меры, чтобы содействовать созданию новых венчурных компаний. Одним из примеров является США, где венчурный бизнес стал важным элементом экономического развития [1].

На основе этого проведем SWOT-анализ венчурного бизнеса в России. SWOT-анализ венчурного бизнеса в России можно рассмотреть следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

SWOT-анализ венчурного бизнеса в России [составлено автором]

Strengths (сильные стороны)	Weaknesses (слабые стороны)
Большой потенциал рынка: Россия – одна из крупнейших экономик в мире, а также страна с высоким уровнем технологического развития.	Недостаточная поддержка инновационных стартапов: несмотря на меры государства, оно не всегда с удовлетворительной степенью успешно реализует программы для развития венчурных инвестиций в России.
Поддержка со стороны государства: Правительство РФ предоставляет программы и финансовую помощь для развития венчурных стартапов.	Низкий уровень правовой защиты инвесторов и интеллектуальной собственности: это затрудняет привлечение инвестиций и долгосрочное развитие венчурных проектов.
Развитая инфраструктура, включая инкубаторы и акселераторы, действующие на всей территории России.	
Opportunities (возможности)	Threats (угрозы)
Большой спрос на новые технологии: Россия является крупным потребителем инновационных продуктов в различных секторах.	Экономические кризисы, которые могут уменьшить интерес инвесторов к венчурным проектам.
Развитие цифровой экономики и электронной коммерции, что предоставляет новые возможности для создания и продвижения инновационных продуктов.	Неэффективные меры государственной поддержки венчурных компаний.
Возможности международного сотрудничества: привлечение новых технологий.	Недостаточная конкуренция на рынке венчурных инвестиций: это затрудняет инновационное развитие и замедляет привлечение инвестиций.

Человеческий капитал также играет важную роль в процессе развития венчурных компаний. Компании, которые уделяют внимание развитию своих сотрудников, созданию благоприятной рабочей среды и культуры, обычно имеют более высокие показатели роста и прибыли. Венчурные инвесторы могут помочь компаниям в этом процессе, предоставляя финансовые и консультационные ресурсы для развития человеческого капитала.

Однако в России существует ряд проблем, связанных с человеческим капиталом, которые могут затруднять развитие венчурного

финансирования. Низкий уровень образования и квалификации, недостаток опыта работы в инновационных проектах, а также недостаточная мотивация и преданность проекту – все это может стать препятствием для привлечения венчурных инвестиций.

Проанализируем перспективы развития венчурного финансирования [2, 3]: 1) регулятивное улучшение и облегчение процедур создания и регистрации стартапов, а также стимулирование законодательных механизмов, предлагающих решения венчурным компаниям; 2) развитие инфраструктуры и улучшение доступности источников финансирования, поэтому инновационные компании могут обеспечивать развитие и распространение национального благосостояния; 3) развитие культуры повышения уровня вовлечения венчурного бизнеса в экономические и инновационные процессы в России; 4) оптимизация обучения и подготовки кадров, работающих во венчурном бизнесе, создание системы привлечения квалифицированного персонала из рядов студентов и молодых специалистов.

Таким образом, венчурный бизнес в России имеет ряд преимуществ, однако недостатки и проблемы все равно присутствуют. Для развития и совершенствования данной области необходимо увеличивать уровень государственной поддержки и инвестиций в венчурные компании, развивать экосистемы венчурного бизнеса через создание инкубаторов и акселераторов, в которых стартапы могут получить необходимые знания и ресурсы.

Для решения проблем, связанных с человеческим капиталом необходимо улучшение системы образования и повышение квалификации специалистов в области инноваций и технологий. Также важно создание благоприятной среды для развития инновационных проектов, которая будет стимулировать мотивацию и преданность команды проекта. Венчурные инвесторы могут сыграть важную роль в этом процессе,

предоставляя не только финансовые ресурсы, но и консультации, и экспертизу в области управления человеческим капиталом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шибаршина, О. Ю. Венчурное финансирование: Российский и международный опыт / О. Ю. Шибаршина // Научные труды Московского университета имени С.Ю. Витте. Том Выпуск 7. – Москва : Московский университет им. С.Ю. Витте, 2020. – С. 101-109. – EDN IUJKSD.
2. Венчурный бизнес в России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://solev.ru/ru/informatsiya/analiticheskie-stati/2641>
3. Венчурный рынок России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://incrussia.ru/understand/vc-2020/>
4. Маргарян А.Г. Венчурный бизнес в России: тенденции, проблемы, перспективы». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/venchurnyy-biznes-v-rossii-tendentsii-problemy-i-perspektivy>

УДК: 35.088

*Кобзева Е.В.,
Луганская Л.В.
ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»*

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В статье приводятся теоретические обобщения организационных механизмов системы развития кадрового потенциала органа государственной службы. Выделены основные проблемы кадровой

политики системы государственной службы. Предложены направления совершенствования кадрового потенциала государственной службы.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, приоритет, государственное управление, общество, механизмы*

*Kobzeva E.V.,
Luganskaya L.V.*

DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE PUBLIC SERVICE BODY

The article provides theoretical generalizations of the organizational mechanisms of the system for developing the personnel potential of a public service body. The main problems of the personnel policy of the public service system are highlighted. Directions for improving the personnel potential of the public service are proposed.

Keywords: *human resources, priority, public administration, society, mechanisms*

Постановка проблемы. В период радикальных изменений во всех сферах общественной жизни страны актуальность совершенствования работы по повышению уровня кадрового потенциала государственной службы приобретает особое значение. Формирование и развитие кадрового потенциала является одним из приоритетных направлений государственной политики, определяющей успех в реализации государственной стратегии социально-экономического развития региона.

Эффективная государственная кадровая политика сегодня выступает фактором укрепления национальной безопасности, поскольку некомпетентность, отсутствие публичной позиции, неприемлемые заявления представителей государственной власти могут подстрекать общество и подрывать авторитет органов государственной власти в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретико-

методологическим аспектам кадрового потенциала сферы государственной службы, особенностям его формирования и развития посвятили свои работы Т. Атаманчук, В. Бакуменко, С. Дубенко, В. Луговой, Р. Науменко, Д. Глик, А. Пархоменко, С. Левшиц, Ю. Сурмин, В. Тимофеев и другие.

Однако основные проблемы совершенствования кадрового потенциала органа государственной службы в процессе социальной модернизации и децентрализации в стране нуждаются в научном анализе и изучении.

Изложение основного материала. Эффективная работа органа государственной службы является залогом успеха социально-экономических и политических преобразований в стране, а также ее развития как демократического, правового и социального государства [3].

Человеческий капитал играет ключевую роль в органах власти, так как это люди, которые занимают должности и осуществляют управление государством. Они являются главным ресурсом, который обеспечивает эффективное функционирование системы государственного управления.

Сотрудники органов власти должны обладать необходимыми знаниями, навыками и опытом работы, чтобы успешно выполнять свои обязанности. Поэтому создание условий для обучения и развития персонала является важной задачей государственных органов.

Кроме того, человеческий капитал также важен для принятия правильных управленческих решений и разработки эффективной стратегии развития государства. Это связано с тем, что знания и опыт сотрудников помогают правильно анализировать текущую ситуацию и прогнозировать будущие тенденции в различных областях экономики и политики.

Также необходимо упомянуть, что выбор и назначение персонала, которые осуществляются на основе профессиональных качеств и компетенций кандидатов, являются гарантией качественного управления и принятия исключительно обоснованных решений.

Основными проблемами кадровой политики системы государственной службы являются [4]:

чрезмерная политизация кадровых назначений, что приводит к откровенному обслуживанию должностными лицами корпоративных интересов;

проблемы, связанные с правовым регулированием отношений в сфере услуг государственного управления (текучесть кадров; зависимость от политических изменений и предвзятость государственных служащих, прежде всего, от руководящего состава государственной службы);

несовершенство конкурсного отбора, который иногда носит формальный характер и не всегда создает условия для отбора лучших претендентов на замещение должностей государственных служащих;

ослабление контроля и требований к управленческому персоналу; отставание в развитии правового обеспечения и борьбы со злоупотреблениями сотрудников аппарата государственного управления, низкий уровень мотивации и социальной защиты сотрудников государственных учреждений; недостаточный уровень организационной культуры;

непосредственно в управлении персоналом (неэффективная система оплаты труда, проблемы в системе управления государственной службой, как в центре, так и на местах, низкая действенность системы планирования и оценки деятельности, непрозрачная и нечеткая система продвижения по службе и ротации персонала).

В связи с этим существует настоятельная потребность смены управленческой парадигмы в сфере государственной кадровой политики, разработка модели устойчивой, эффективной кадровой системы, внедрение новых кадровых технологий. Среди приоритетов по совершенствованию работы органа государственной службы можно отметить представленные в таблице 1 направления по повышению результативности и эффективности

работы выполнения задач и функций органа государственной службы [2].

Таблица 1

Приоритеты совершенствования работы государственных служащих и
направления их реализации

Приоритеты	Направления
Улучшение классификации должностей в зависимости от содержания работы.	Определение и внедрение стандартов профессиональной деятельности государственных служащих с акцентом на весь спектр предоставления государственных услуг
Повышение эффективности и результативности выполнения функциональных звеньев и задач государственными служащими.	Обеспечение контроля качества исполнения государственных документов и предоставления услуг по оформлению государственных документов.
Обеспечение прозрачности в работе, ответственности за разработку и внедрение управленческих решений.	Систематический анализ работы аппаратов государственных органов.
Предоставление высококачественных государственных услуг юридическим и физическим лицам.	Ресурсное, кадровое обеспечение реализации целей и задач деятельности государственных органов.
Внедрение принципов управления персоналом.	Использование новой парадигмы государственного управления.

Одним из основных факторов качественного предоставления услуг представителями органа государственной службы является профессионализация государственной службы, которая должна включать:

постепенное обновление персонала государственными служащими, имеющими профессиональное образование в области государственного управления;

выявление и развитие приоритетных профессиональных качеств сотрудников государственных органов на основе системного подхода;

обновление содержания и государственных стандартов профессиональной подготовки на основе анализа текущего состояния дел и проведения соответствующих исследований по вопросам подготовки и работы специалистов;

направление и внедрение комплекса элементов профессиональной

подготовки государственных служащих с учетом современных требований к профессионализму в сфере государственного управления.

Выводы. Таким образом, человеческий капитал играет важную роль в эффективной работе государственных органов власти. Обучение и развитие персонала, подбор квалифицированных кандидатов и правильные управленческие решения помогают обеспечить устойчивое и успешное развитие государства на долгосрочной основе. Обеспечение высококвалифицированным персоналом органов государственной службы является главным условием создания профессиональной государственной службы, которая будет обеспечивать успешную реализацию реформ и устойчивое развитие страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С. В. Назайкинский, О. Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М.: Проспект, 2018.– 161 с.
2. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
3. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
4. Лившиц, С. Б. Кадровая служба / С. Б. Лившиц, Н. С. Назаров, В. Ф. Суров. - М.: Лениздат, 2022. – 124 с.

*Н. В. Крайнова
И. С. Клиницкий
ФГБОУ ВО «Ярославский Государственный Университет
им. П. Г. Демидова»*

**УЧАСТИЕ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫХ АВТОНОМНЫХ
НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗВИТИИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В работе описывается деятельность некоммерческой организации НКО, участвующей в процессе развития регионального спорта Ярославской области. Актуальность темы обусловлена наличием ряда сложностей при реализации политики в сфере спорта органами власти, что обуславливает необходимость привлечения дополнительных организационных и управленческих ресурсов, которыми обладают некоммерческие организации.

Ключевые слова: региональный спорт, некоммерческие организации, спорт, здоровый образ жизни

*N. V. Krainova
I. S. Klinitskiy*

**PARTICIPATION OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS
AUTONOMOUS NON-PROFIT ORGANIZATIONS IN THE
DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL**

The paper describes the activities of NGOs involved in the development of regional sports in the Yaroslavl region. The relevance of the topic is due to the presence of a number of difficulties in the implementation of sports policy by the authorities, which makes it necessary to attract additional organizational and managerial resources that NGOs have, healthy lifestyle.

Keywords: *regional sports, non-profit organizations, sports, healthy lifestyle*

В современной российской действительности особую актуальность приобретает вопрос популяризации физкультуры и спорта в обществе. Транслированием идей здорового образа жизни и проведением спортивных мероприятий в Российской Федерации в основном занимаются государственные организации, общероссийские и аккредитованные региональные спортивные федерации, а также физкультурно-спортивные автономные некоммерческие организации.

Актуальность данной статьи обуславливается тем, что органы власти сталкиваются с рядом проблем при реализации региональной политики в сфере спорта. Например, для полноценного развития физической культуры и спорта в Российской Федерации необходимо постоянно увеличивать финансирование, однако существует недостаток финансовых средств, выделяемых как федеральным центром, так и полученных самими субъектами Федерации из бюджетных и внебюджетных источников, о чем в своей работе пишут Е.А. Варич и И.Г. Лучинина [1]. Кроме того, наблюдается общий спад уровня культуры здорового образа жизни в России, если в 2020-2021 годах процент людей, не придерживающихся ЗОЖ, был 38,7%, то к 2022 году он вырос до 42% [2]. В том числе существуют проблемы в эффективности системы развития детско-юношеского спорта.

Целью данной работы является освещение деятельности НКО в процессе развития спортивного направления Ярославской области на примере физкультурно-спортивной автономной некоммерческой организации «Событие» (далее ФС АНО «Событие»).

В Ярославской области прослеживается низкий уровень вовлеченности населения в здоровый образ жизни. По данным

официального сайта департамента по физической культуре, спорту и молодежной политике, в Ярославской области всего лишь 22,8% населения вовлечены в занятия физкультурой и спортом [3]. При этом выходом из данной ситуации, по мнению многих исследователей, является привлечение НКО в сферу развития регионального спорта, подтверждением этого тезиса является работа Р.М. Ольховского и А.В. Жбанникова [4].

Следует отметить, что физкультурно-спортивные организации участвуют в развитии физической культуры и спорта среди различных групп населения, создают условия для охраны и укрепления здоровья лиц, участвующих в спортивных соревнованиях и тренировочных мероприятиях, а также иным образом содействуют этим лицам в достижении высоких спортивных целей.

В Ярославской области на апрель 2023 года зарегистрировано 1798 некоммерческих организаций [5], в их число входят и те, которые занимаются развитием спортивного направления.

К таким НКО относится и ФС АНО «Событие». Целью организации является содействие деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганда здорового образа жизни, улучшение морально-психологического состояния граждан, содействие воспитанию и нравственному становлению личности путём организации и проведения спортивных и иных мероприятий по физической подготовке детей, подростков, молодежи и их семей, проведение просветительской и профилактической деятельности, направленной на пропаганду морально-нравственных ценностей и ЗОЖ среди населения.

11 апреля 2023 года нами было проведено полуформализованное личное интервью с Президентом ФС АНО «Событие» Клиницкой Е. В., в котором обсуждался ряд вопросов, касающихся реализации организацией

уставных целей, а также проблем, возникающих в процессе организации и проведения мероприятий.

Исходя из его результатов, было выявлено, что с 2017 по 2022 гг. организация провела более 30 средних (от 30 до 100 человек) и крупных (от 100 до 200 человек) спортивно-оздоровительных и реализующих уставные цели мероприятий, а также регулярно организовывались физкультурно-спортивные мероприятия для семей, людей с ограниченными физическими и умственными способностями. Организация принимала участие в концертах, весёлых стартах, городских, региональных и общероссийских мероприятиях, направленных на пропаганду морально-нравственных ценностей как в Ярославской регионе, так и за его пределами.

ФС АНО «Событие» реализует поставленные цели с помощью основных (управленческих) ресурсов: Президент и Совет Организации, направленных на решение следующих вопросов: определение приоритетных направлений деятельности, утверждение финансового плана, создание филиалов организации и т.д., и дополнительных (организационных): привлечение партнеров, волонтеров, спортивных судей, спортивных секретарей к участию в проведении мероприятий. На постоянной основе проводятся мероприятия с партнёрскими организациями, направленные на пропаганду ЗОЖ, развитие физкультуры и спорта среди разных слоёв населения Ярославской области, а также за её пределами.

Но, несмотря на вклад организации в популяризацию здорового образа жизни, проблем в реализации деятельности достаточно. Например, нехватка волонтеров, финансовых средств, площадок для проведения мероприятий для развития физкультурно-спортивной деятельности, которые, по словам Президента ФС АНО «Событие» Клиницкой Е. В.,

решаются за счёт реализации проектов в партнёрстве с другими заинтересованными лицами.

Таким образом, на примере освещения деятельности ФС АНО «Событие» было выявлено, что подобные организации способствуют частичному решению проблем органов власти при реализации региональной политики в сфере спорта. Во-первых, по своей организационно-правовой форме они работают на некоммерческой основе. Во-вторых, они занимаются популяризацией ЗОЖ среди населения и развивают детско-юношеский спорт.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Варич Е. А. Приоритеты государственной политики в финансировании физической культуры и спорта в РФ [Электронный ресурс] / Е. А. Варич, И. Г. Лучинина // Московский экономический журнал. – 2023. – №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prioritety-gosudarstvennoy-politiki-v-finansirovanii-fizicheskoy-kultury-i-sporta-v-rf> (дата обращения: 12.04.2023).

2. Население с высокой приверженностью здорового образа жизни: [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/opendata/7708234640-zoh-2021> (дата обращения: 12.04.2023).

3. Документы департамента: [Электронный ресурс] // Департамент по физической культуре, спорту и молодежной политике. Режим доступа: <https://www.yarregion.ru/depts/ddmfs/tmpPages/docs.aspx> (дата обращения: 12.04.2023).

4. Ольховский Р. М. Оказание социально ориентированными НКО услуг в сфере физкультуры и спорта [Электронный ресурс] / Р. М. Ольховский, А. В. Жбанникова // Государственная служба. 2017. – № 6 (110). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/okazanie->

sotsialno-orientirovannymi-nko-uslug-v-sfere-fizkultury-i-sporta (дата обращения: 12.04.2023).

5. О деятельности некоммерческих организаций: [Электронный ресурс] // Министерство юстиции Российской Федерации. – Режим доступа: <http://unro.minjust.ru/NKO.aspx> (дата обращения: 12.04.2023).

УДК 378.147

В. А. Криничко

Т. В. Сидорина

*Новосибирский военный институт ордена Жукова имени генерала армии
И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации*

ТОПОГРАФИЧЕСКАЯ ГРАМОТНОСТЬ КАК ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕИНЖЕНЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННЫХ ИНСТИТУТОВ

Статья посвящена рассмотрению такого компонента общеинженерной компетентности как топографическая грамотность, который является потенциалом дальнейшей профессиональной подготовки выпускников военных институтов. Показаны характеристики и составляющие анализируемой проблемы.

Ключевые слова: *общеинженерная компетентность, топографическая грамотность, потенциал, профессиональная подготовка*

V. A. Krinichko

T. V. Sidorina

TOPOGRAPHIC LITERACY AS A POTENTIAL OF GENERAL ENGINEERING COMPETENCE OF GRADUATES OF MILITARY INSTITUTES

The article is devoted to the consideration of such a component of general engineering competence as topographic literacy, which is the potential for further professional training of graduates of military institutes. The characteristics and components of the analyzed problem are shown.

Keywords: *general engineering competence, topographic literacy, potential, professional training*

Цель нашего исследования является раскрытие одного из базовых, потенциально ведущих компонентов общеинженерной компетентности, - топографической грамотности, позволяющей выпускникам военных институтов непрерывно усиливать свою профессиональную подготовку.

Современная инженерная деятельность характеризуется интеграцией научного, технического и производственного знания, высокими темпами усложнения научно-технической информации [6]. Само понятие «инженер» свидетельствует о том, что это человек создающий, способный к научной и технической деятельности. Понятие «инженерная компетентность» специалиста соотносится с понятиями «профессиональная компетентность специалиста» и «профессиональная компетентность инженера» как частное и общее и, как отмечает И. Д. Белоновская, «инженерная деятельность предполагает регулярное применение научных знаний для создания искусственных технических систем, чем отличается от технической [3]. По мнению В. И. Алешина, И. Б. Бичевой., К. В. Борисовой, Е. Н. Голубницкой, А. Г. Китова и др., «структура инженерной компетентности включает группы

функциональных составляющих, относящиеся как к социально-личностной, так и профессионально-деятельностной сферам, а существенные отличия формирования инженерной компетентности специалиста от формирования традиционных качеств (знания, умения, навыки, опыт) определяются интегративным характером инженерной компетентности как «профессионально-личностного качества специалиста» [1; 2; 4; 5.].

Вопросы подготовки обучающихся к общеинженерной деятельности исследуются в работах С. Я. Батышева, И. Д. Белоновской, А. А. Вербицкого, Н. А. Краевой, П. Ф. Кубрушко, В. С. Леднева, А. М. Новикова, Г. В. Руфф, В. А. Скакуна, Н. В. Соснина, Е. В. Ткаченко и др. [6; 7; 10], что дает возможность утверждать, что общеинженерная компетентность – это интегративное качество будущего специалиста, отражающее его способность и готовность эффективно выполнять инженерную деятельность. Инженерная подготовка обучающихся представляет собой «полиаспектное явление, главным звеном которой является *инженерная компетентность* как профессиональный комплекс способностей выпускников, обеспечивающий качество их будущей профессиональной деятельности» [9].

Проанализируем появление понятие *топографическая грамотность*, исходя из анализа основных ее компонентов (рис. 1). Назвав их аналитическими уровнями, двигаясь от «простого к сложному», имеем:

«*Грамотность*» (уровень №1) – это интегративный показатель развития специалиста;

«*Функциональная грамотность*» (уровень №2) – это интегративный показатель профессионального развития специалиста;

Культурная грамотность (уровень №3) – это система знаний из областей наук (например компьютерная грамотность, отсутствие которой в современном обществе даже не допускается);

Атрибутивная свобода сочетаний, предлагаемая словарями синонимов (уровень №4), дает лексические единицы: «знание», «информированность», «квалифицированность», «компетентность», «осведомленность», «подготовленность» и др., подобны слову в значении «владение необходимыми знаниями, сведениями в какой-либо области» [11]. То есть «грамотность» в различных сферах наук приводит к таким понятиям, как, например, социально-экономическая грамотность, юридическая грамотность, гражданская грамотность, пассажирская грамотность, и т.д., среди которых и понятие *топографическая грамотность*, которую рассматриваем как «результат усвоения специального раздела инженерных знаний и умений, формирования социально значимых качеств личности, мышления и готовность выполнять топографические действия» [1].

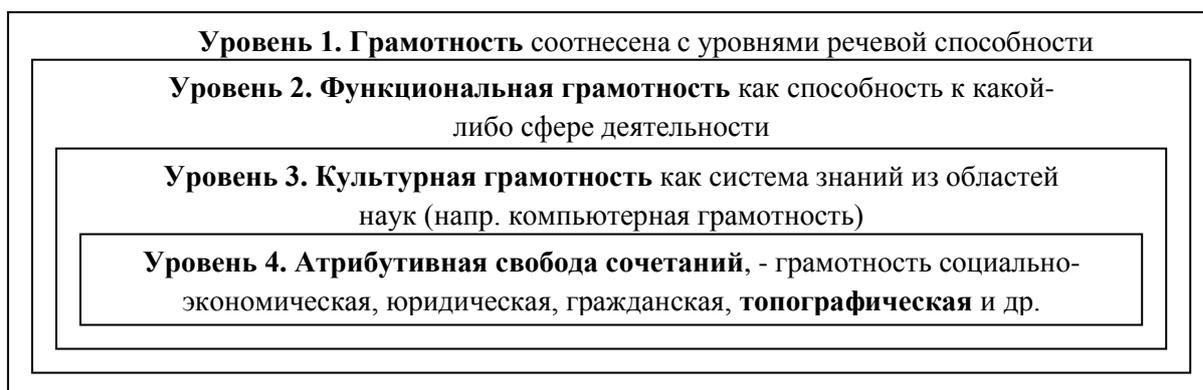


Рис. 1. Структура понятийных компонентов топографической грамотности

Таким образом, топографически грамотные военнослужащие отличаются особыми инженерно-организаторскими способностями и научно-исследовательской культурой, а формирование топографической грамотности курсантов военных институтов необходимо рассматривать как процесс их профессионального образования и воспитания, способствующий развитию общеинженерной компетентности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алешин, В. И. Научно-инженерное сообщество в социальной культуре России: автореф. ... д. социол. н. – М., 2011. – 264 с.
2. Борисова, К. В. Формирование профессиональной инженерной культуры у студентов в системе высшего технического образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Ульяновск, 2013. – 27 с.
3. Белоновская, И. Д. Формирование инженерной компетентности специалиста в условиях университетского комплекса. Автореф. ... д.п.н. – Оренбург, 2006. – 44 с.
4. Бичева, И. Б. Теоретические аспекты развития инженерной культуры обучающихся / И. Б. Бичева, А. Г. Китов // Современные проблемы науки и образования, 2015. – №3. – С. 321.]
5. Голубницкая Е. Н. Структурно-функциональный подход к определению инженерной компетентности в контексте формирования профессиональной компетентности современного специалиста / Е. Н. Голубницкая // Научный журнал КубГАУ, 2013. - № 86(02). – С. 312-321.
6. Краевая, Н. А. Формирование общеинженерной компетентности курсантов военного вуза в процессе графической подготовки. Автореф. ... к.п.н. – Челябинск, 2008. – 23 с.
7. Криничко, В. А. Привитие курсантам навыков самостоятельной работы в изучении дисциплины «Военная топография» / В. А. Криничко, С. А. Коноводченко // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации. Сб. научных статей X Межвузовской научно-практической конференции с международным участием. / Под ред. С.А. Куценко. – Новосибирск: НВИ, 2019. – С. 160-163.
8. Криничко, В. А. ГИС-технологии как инновационное средство в образовательном процессе военного института // Направления и

перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации. Сб. научных статей XIII Межвузовской научно-практич. конференции с международным участием / Под ред. В.В. Косухина. – Новосибирск: НВИ, 2021. – С. 125-128.

9. Попов, А. В. Формирование инженерной компетенции будущего специалиста во взаимодействии вуза и предприятия. Автореф. ... к.п.н. – Оренбург, 2006. – С. 9.

10. Сидорина, Т. В. Технология принятия управленческих решений: учеб. пособие. / Т. В. Сидорина.– Новосибирск: СИУ, 2014. – 125 с.

11. Словарь синонимов: справочное пособие / ред. А.П. Евгеньева. – М.: Наука, 1976. – 648 с.

УДК 331.108

К. К. Лукьянова
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ: АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ

В работе проанализированы аспекты управления кадрами в проектной деятельности промышленного предприятия, организации в контексте формирования команды проекта. Рассмотрены особенности формирования проектной команды.

Ключевые слова: управление кадрами; управление проектами; формирование команды проекта

HR MANAGEMENT: ASPECTS OF FORMING A PROJECT TEAM

The aspects of personnel management in the design activities of an industrial enterprise organization, etc. in the context of the formation of the project team has been analyzed. The features of the formation of the project team are considered.

Keywords: *personnel management; project management; building a project team*

В настоящее время проектное управление является тем инструментарием, который привлекает внимание большинства руководителей промышленных предприятий, разнообразных хозяйственных структур через общеизвестную, доказанную зарубежным опытом эффективность использования в хозяйственной деятельности. Применение указанного проектного подхода в пределах определенной структуры определяет необходимость формирования и проектной команды, которая будет управлять проектами/портфелем проектов предприятия/организации.

Перспективность проектного управления как такого, которое может быть применено к разнообразным видам деятельности предприятия, актуализирует необходимость изучения зарубежного опыта и относительно управления командой проекта, ее формирования с целью рассмотрения возможности адаптации к отечественным реалиям. Именно проектная команда является одним из определяющих факторов результативности проекта, а потому проблематика ее формирования актуальна и такова, что требует дальнейшей, систематической обработки, учитывая трансформационные условия в экономике и преобладание

административно-бюрократического стиля управления как на государственных, так и на частных отечественных предприятиях.

Среди ученых, рассматривающих различные вопросы указанной проблематики в своих научных трудах, следует выделить В. Воропаева, М. Разу [3] и В. Москаленко [2], которые определили особенности команды и группы работников.

Целью данной работы является проработка теоретических основ формирования проектной команды с определением методических аспектов, требующих развития и совершенствования.

Повышение сложности проектов и использование новых технологий требуют создания комплексных команд, состоящих из разных специалистов, работающих рядом друг с другом. В общем, организационные структуры управления проектами относятся к гибким, органическим структурам управления. Характерным является отсутствие детального распределения обязанностей по видам работ, небольшое количество уровней управления, децентрализация принятия решений, индивидуальная ответственность каждого члена команды за результаты деятельности.

Специалисты, пытаясь определить сущность понятий «команда» и «группа людей», отмечают, что они в экономическом смысле не тождественны. Концепция команды предполагает, что члены являются поклонниками единой миссии и несут коллективную ответственность.

Команда является объединением единомышленников, которые руководствуются общей целью. Проектная команда (команда проекта) – совокупность работников, осуществляющих функции управления проектом и персоналом проекта. Формируя команду, руководитель проекта собирает вместе группу людей, пытаясь объединить их общей целью и определенными задачами. Новизна, уникальность, риск и быстротечность – черты, присущие проекту, они же и определяют

трудности во время формирования команды. Для того, чтобы проект был успешным, сплочение людей должно состояться до того, как команда начнет полноценно работать [1].

Проектные команды создаются не только с целью выполнения, в том числе инновационных проектов, но и в контексте выживания каждого предприятия в конкурентной борьбе на постоянной основе: создания новых продуктов, поиска перспективных идей, путей увеличения объемов продаж продукции и т. п.

Система управления командой проекта, кроме стандартного комплекса подсистем, содержит методы, принципы, процедуры и формируется с учетом кадровой политики компании.

Современные тенденции развития управления кадрами характеризуются переориентацией на личность работника, учитывая то, что основным конкурентным преимуществом предприятия являются его сотрудники. В таком случае основными аспектами, требующими изучения, являются индивидуальные факторы мотивации работников/членов команды и механизм построения результативной системы мотивации. Применение индивидуального (личностного) подхода обуславливает необходимость анализа, пересмотра, усовершенствования и развития всех составляющих управления кадрами, в частности формирования проектной команды, что предусматривает учет индивидуальных особенностей характера, темперамента членов команды.

Для того, чтобы помочь работникам стать полноценными членами команды, руководитель должен понять мотивационный фактор каждого сотрудника. Все люди разные, поэтому и мотивировать их необходимо с учетом персональных особенностей. Важно отметить, что существует шесть факторов мотивации: сложная и интересная работа; высокий уровень доверия; личная ответственность за результат; личное развитие и продвижение по службе; деньги; условия труда [2].

В общем, среди факторов, влияющих на результативность деятельности проектной команды, стоит выделить следующие [1]: сплоченность членов команды; численность команды; состав команды; принципы командной работы; уровень мотивации членов команды; стиль управления.

Исследуя вопросы, касающиеся управления проектной командой, целесообразно рассмотреть их с точки зрения обеспечения должного уровня кадровой безопасности. Кадровая безопасность содержит такие элементы, как безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная безопасность, профессиональная и психологическая безопасность.

Указанное свидетельствует о необходимости учета влияния факторов социальной безопасности, а также мотивационной, профессиональной, психологической составляющей и безопасности жизнедеятельности на управление командой проекта, результативность ее деятельности. Перечисленные составляющие кадровой безопасности являются комплексом определенных выше факторов, влияющих на результативность деятельности команды проекта. Такой подход позволяет систематизировать факторы и расширить количество, определяя среди множества важнейшие.

Исследуя вышеупомянутые теоретико-методические аспекты управления командой проекта, уместно заметить, что обязательным элементом должно быть ознакомление с опытом формирования результативной системы управления кадрами ведущих компаний, в частности Google. Нарботки, ошибки и достижения их специалистов в сфере управления кадрами являются свидетельством того, что, во-первых, важным являются не только знания по эффективным методам управления работниками, но и подходы по их внедрению, во-вторых, вопрос управления командами никогда не теряет своей актуальности. Заметим, что возможность имплементации зарубежного опыта по управлению

работниками целесообразно рассматривать через призму комплекса отечественных социально-экономических факторов, то есть с обязательной адаптацией к современным внешним и внутренним условиям труда.

Из приведенного выше можно сделать следующие выводы:

1) в условиях переходной отечественной экономики для достижения цели организации и ее задач важным является формирование проектных команд как в государственных, так и в частных структурах;

2) командный подход является сегодня тем инструментом, который способен обеспечить надлежащий уровень результата проектной, инновационной и других видов хозяйственной деятельности предприятия;

3) важен индивидуальный (личностный) подход к формированию проектной команды, который направлен на учет индивидуальных факторов мотивации членов команды с целью обеспечения высокого уровня результативности его деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Виноградова М. В. Организация и планирование деятельности предприятий сферы сервиса: учебное пособие / М. В. Виноградова, З. И. Панина. – М.: «Дашков и К°», 2014. – 448 с.

2. Москаленко В. А. Современные подходы к формированию команды проекта / В. А. Москаленко // Интеллект XXI. – 2014. – № 5. – С. 78–86.

3. Управление программами и проектами / М. Л. Разу, В. И. Воропаев, Ю. В. Якутин и др. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 364 с.

О. В. Минулина

Р. Г. Ашихмин,

ФГБОУ ВО «Казанский Государственный Энергетический университет»

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ РОССИИ

В статье рассматриваются особенности социально-экономического развития регионов России, факторы, влияющие на этот процесс, а также проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются отдельные регионы. Исследуются пути улучшения социально-экономического развития регионов, включая создание благоприятной инвестиционной среды, модернизацию экономики и развитие социальной инфраструктуры.

***Ключевые слова:** социально-экономическое развитие, регионы, инвестиции, модернизация, социальная инфраструктура*

O. V. Minulina

R. G. Ashikhmin,

SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF RUSSIAN REGIONS

The article examines the features of the socio-economic development of the regions of Russia, the factors influencing this process, as well as the problems and challenges faced by individual regions. The ways of improving the socio-economic development of the regions, including the creation of a favorable investment environment, modernization of the economy and the development of social infrastructure, are being investigated.

***Keywords:** socio-economic development, regions, improvement, investments, modernization, social infrastructure*

Россия – это огромная страна, где развитие регионов происходит неравномерно. Некоторые регионы страны имеют высокий уровень

экономического и социального развития, в то время как другие значительно отстают.

Целью работы является исследование особенностей социально-экономического развития регионов России и факторов, влияющих на этот процесс.

Исследованию проблемы социально-экономического развития регионов посвящены работы таких специалистов, как З. А. Доманский [1], Г. В. Осипов [2], С. А. Кравченко [3], А. Г. Суслов [4], Е. В. Гусев [5], А. В. Зубов [6] и многих других ученых. Однако некоторые аспекты этой проблемы до сих пор остаются недостаточно изученными.

Одной из основных причин неравномерного развития регионов России является различие в структуре экономики. Некоторые регионы специализируются на производстве сырьевых материалов, в то время как другие – на производстве готовой продукции и услуг. Кроме того, распределение налоговых доходов между регионами не всегда происходит справедливо, что также может привести к их неравномерному развитию.

Уровень жизни населения в регионах также является важным фактором при определении социально-экономического развития. Этот показатель зависит от многих показателей, таких как уровень безработицы, доступность медицинских услуг, качество жилья и т.д.

Влияние естественных условий на социально-экономическое развитие регионов является очевидным. Некоторые регионы имеют выгодное географическое положение, благоприятный климат и богатые природные ресурсы, что приводит к экономическому росту и повышению уровня жизни населения.

Инфраструктура также играет важную роль в социально-экономическом развитии регионов. Наличие хорошо развитой транспортной системы, энергетической сети, коммуникаций и других

объектов инфраструктуры может оказывать значительное влияние на привлечение инвестиций и развитие экономики.

Трудовые ресурсы также играют важную роль в социально-экономическом развитии регионов. Квалифицированный и образованный трудовой потенциал является необходимым условием для развития новых производственных отраслей и технологий.

Научно-технический потенциал региона также может влиять на его развитие. Наличие высококвалифицированных научных и инженерных кадров, а также современных лабораторий и технологических парков может способствовать развитию инновационной экономики.

Одной из основных проблем является отставание многих регионов России от центральных регионов страны. Это ограничивает экономический рост и снижает уровень жизни населения.

Неравномерное развитие и плохое приспособление к новым условиям внешней экономики являются другими вызовами социально-экономического развития регионов. Некоторые регионы, специализирующиеся на сырьевом секторе экономики, могут испытывать трудности из-за колебаний на мировых рынках цен на нефть и другие сырьевые материалы.

Кроме того, существуют особенные проблемы в отдельных регионах, где отмечается низкий уровень жизни, проживание в неблагоприятных экологических условиях, недостаток высококвалифицированных специалистов и ограниченные возможности для создания новых рабочих мест.

Для развития неразвитых регионов России необходимо создать благоприятную инвестиционную среду, совершенствовать инфраструктуру и обучать рабочие кадры. Государственная политика по распределению налоговых доходов и поддержке нескольких инвестиционных программ

может также способствовать социально-экономическому развитию региона.

Модернизация экономики региона и создание новых промышленных отраслей, включая промышленный туризм и другие экономические направления, может помочь снизить зависимость региона от сырьевого сектора и наращивать экономический рост.

Развитие туристической инфраструктуры и крупных инвестиционных проектов также могут способствовать увеличению доходов и улучшению условий жизни населения региона.

Развитие социальной инфраструктуры, такой как здравоохранение, образование, культура и спорт, а также государственная поддержка малого и среднего бизнеса, также являются важными шагами для улучшения социально-экономического развития регионов России.

Таким образом, неравномерное социально-экономическое развитие регионов является серьезной проблемой для России. Однако правильное внедрение государственной политики и развитие экономики каждого региона могут помочь в решении этой проблемы. Создание благоприятной инвестиционной среды и обучение высококвалифицированных кадров также должны стать фокусом внимания правительства в рамках реализации стратегии устойчивого экономического развития России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Доманский, З. А. Экономическое развитие регионов России: теория, методология, практика / З. А. Доманский. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. – 456 с.
2. Осипов, Г. В. Социально-экономическое развитие регионов России: ресурсы, структура, факторы / Г. В. Осипов. – М.: Издательство РУДН, 2016. – 284 с.

3. Кравченко, С. А. Социально-экономическое развитие регионов России: теоретические и методологические аспекты / С. А. Кравченко. – М.: Экон-Информ, 2017. – 362 с.

4. Суслов, А. Г. Региональная экономика и региональное развитие: учебник / А. Г. Суслов. М.: Экономист, 2018. – 528 с.

5. Гусев, Е. В. Стратегическое планирование социально-экономического развития регионов / Е. В. Гусев. – М.: Наука, 2021. – 308 с.

6. Зубов, А. В. Развитие регионов России: ключевые теоретические и практические проблемы / А. В. Зубов. – М.: Экономика, 2021. – 352 с.

УДК: 005.7

А. В. Митенков

*Национальный исследовательский технологический университет
«МИСИС»*

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ТРАНСФОРМАЦИИ МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Вызовы развития диктуют новые правила для стратегий управленцев-лидеров в современном мире. Реальное поведение сотрудников в бизнес-среде выходит на передний план при достижении целей бизнес-трансформаций, определяя долгосрочность эффектов от реализуемых инновационных проектов. В работе представлен «Диалог о развитии» как эффективный инструмент при трансформации модели поведения организации.

***Ключевые слова:** человеческий капитал, модель поведения, лидерство, организационное поведение, управление изменениями*

TOOLS FOR TRANSFORMING THE MODEL OF BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION

Development challenges dictate new rules for the strategies of managerial leaders in the modern world. The actual behavior of employees in the business environment comes to the fore when achieving the goals of business transformations, determining the long-term effects of ongoing innovative projects. The paper presents the Development Dialogue as an effective tool for transforming the organization's behavior model.

Keywords: *human capital, behavior model, leadership, organizational behavior, change management*

В условиях экспоненциального вызова глобального мира на устойчивое развитие роль и значение реальной поведенческой модели в организации выходит на первый план. Именно она становится во многом ускорителем или тормозом обеспечения инновационного развития как самой организации, так и человеческого капитала. Достижение целей развития – это поведение индивида-работника на своем рабочем месте в ежедневной реализации декомпозированных задач.

Цель исследования – разработка и апробация инструмента для трансформации модели поведения в организациях.

Проблеме бизнес-трансформации и методологии управления изменениями посвящены работы таких специалистов, как П. Друкер, Иц. Адизес, Дж. Коттер, К. Левин. Однако вопрос разработки прикладного инструментария для изменения моделей поведения до сих пор оставался открытым.

Мы выделяем две крайние поведенческие модели в организации: модель «вероятных возможностей» и «модель выученной

беспомощности». Так, если сотрудник инициативен, реализует проактивно шаги стратегии, позитивен, конструктивен в командной работе, демонстрирует в деятельности стратегическое мышление – очевидно, что инновационное развитие и движение компании вперед при такой поведенческой модели (модели вероятных возможностей) – идет по нарастающей. И наоборот, если сотрудник все воспринимает в штыки, не предлагает улучшений на рабочем месте, тормозит принятие решений, не берет ответственность и инициативу, деструктивен в команде, то компания испытывает сложности и падение темпов развития.

Так что же лежит в основе моделей поведения? Как трансформировать поведение отдельного индивида в нужное направление, изменить поведенческую модель организации как суммы моделей поведения индивидуумов-сотрудников?

В основе новой модели поведения лежат ценности – это те принципы, которыми руководствуются люди в своем собственном поведении в различных ситуациях. Так, если руководством компании успешно реализованы проекты инновационного развития, есть новые современные приборы и установки, должностные инструкции, описаны инновационные бизнес-процессы, есть запрос от рынка и клиентов на новые инновационные продукты, но компания не поставляет новые технологии и инновации на рынок, то стоит задуматься, а есть ли общность ценностей предприятия и сотрудников? Если принципы человека и принципы компании не совпадают, то эффективного внедрения модели инновационного развития добиться невозможно. То есть ценности – это основа того, как действуют люди на своих рабочих местах, начиная от рабочего места за станком и заканчивая кабинетом генерального директора. Важнейшая роль проектов инновационной трансформации должна отводиться именно выравниванию ценностного уровня, который, во многом, предопределяет, по мнению Иц. Адизеса [1,

с. 232], превосходный менеджмент, роль которого состоит в поддержании нормальных контактов и взаимодействия между сотрудниками ради создания атмосферы взаимного уважения и доверия к каждому члену своего коллектива. Именно такие отношения являются синергетическими и симбиотическими [2], что во многом предопределяет скачок в достижении целей технологического развития.

Результативным инструментарием корректировки модели поведения отдельных индивидуумов в организациях при проведении трансформаций автором апробирован «Диалог о развитии».

Диалог о развитии – еженедельный обход генерального директора и команды вовлеченных в изменения структурных подразделений предприятия. «Выйди на производство, реши проблему на рабочем месте!» под таким призывом методически верным предлагается начинать кампанию использования инструментария. Практика работы руководителей верхнего уровня «в полях» помогает выявлять перспективные зоны для развития, сильные стороны и лучшие практики производственных, опытно-конструкторских и управленческих процессов, а также максимально открыто обсуждать проблемы. И что самое главное, во время диалога есть возможность давать прямую непосредственную обратную связь: что есть хорошо и что есть плохо, приводя в пример реально наблюдаемое поведение сотрудников на рабочих местах и в процессе решения задач.

В формате диалога сотрудники рассказывают, что получается хорошо, а что пока не очень, обозначают, какие возможны пути решения сложных задач, где необходима помощь руководства. По итогам обходов рекомендуется выставлять оценку в режиме светофора: зелёный, желтый или красный. Важно понимать, что это не персональная оценка людей, например, руководителя или специалиста, а общая характеристика работы команды - всего подразделения: насколько отлажены процессы, есть ли

порядок и чистота на рабочих местах, вовлечены ли в свою деятельность сотрудники, готовы ли к изменениям или подходят к своей работе исключительно формально, насколько могут конструктивно решать конфликты со смежными подразделениями и т.д. Результаты каждого обхода следует публиковать в день проведения такого обхода-диалога в цифровом дайджесте, на портале или иных общедоступных средствах внутренних коммуникаций, который доступен всем сотрудникам предприятия. Это принцип открытой коммуникации с каждым работником, а потому «замолчать» что-то не получится, а вот предложить идею изменений – пожалуйста. Именно такая открытость, в том числе и проблемных зон, стимулирует тех, кто находится в красной зоне, задуматься о своем поведении и скорректировать его в нужную организации сторону. Никто не хочет быть и оставаться в категории «Мальчиш-Плохиш». И индивидуумы-сотрудники и их команды начинают изменяться, а именно: делать по другому то, что находится в красной зоне. Так, если в красной зоне находится низкое число рацпредложений, то активизируются работы в этой зоне и наращивается объём предложений по улучшению. А это как раз то, что требуется организации в области инновационного развития. Кроме того, диалог – это не просто отчет руководителей перед генеральным директором, а совместный поиск решений с участием рядовых специалистов и лидеров подразделений. Формат «Диалога о развитии» - это «барометр качественных изменений в компании, поведения людей на рабочих местах и внедрения реальных практик, показывающих готовность к переменам».

Повторный диалог о развитии в подразделениях рекомендуется проводить через 2-3 месяца. Это время даётся на реализацию высказанных предложений по реальному совершенствованию и развитию процессов. И, разумеется, на устранение недостатков.

На основании исследования, можно сделать вывод, что инструмент «Диалогов о развитии» является результативным, поскольку позволяет отслеживать ход изменений и участие каждого сотрудника в развитии организации. Диалог с теми, кто непосредственно задействован в рабочем и производственном процессе, сегодня, в условиях санкций и разрушения привычных цепочек поставок, представляется эффективным инструментом трансформации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адизес, И. К. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни [пер. с англ.] / И. К. Манн. – М.: Манн, Иванов и Фербер; 2014. – 356 с.

2. Митенков, А. В. Трансформация ценностей работников промышленного предприятия на основе модели Шинго / А. В. Митенков, И. В. Тихонова-Быкодорова // Экономика промышленности, 2023; 16 (1):105–117. – Режим доступа: <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-1-105-117>.

УДК 331.1

Т. А. Очеретко
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

В работе рассматриваются индекс человеческого капитала как важнейший показатель, характеризующий уровень развития человеческого капитала стран мира, основные компоненты и методика расчета данного

показателя. В ходе исследования оценен показатель индекса человеческого капитала в Российской Федерации по данным последних исследований.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс человеческого капитала, группа Всемирного банка, Проект о развитии человеческого капитала

T. A. Ocheretko

HUMAN CAPITAL INDEX AS THE MAIN INSTRUMENT FOR ANALYSIS OF THE PROBLEMS OF THE COUNTRY'S SOCIAL AND ECONOMIC POLICY

The article discusses the human capital index as the most important indicator characterizing the level of development of human capital in the countries of the world, the main components and the methodology for calculating this indicator. In the course of the study, the indicator of the human capital index in the Russian Federation was estimated according to the latest research.

Keywords: *human capital, human capital index, HCI, World Bank Group, Human Capital Project*

Актуальность темы исследования. В современных условиях именно формирование, развитие и накопление человеческого капитала высокого качества и в необходимом количестве позволяет странам, регионам или организациям повышать конкурентоспособность и доходность. Индекс человеческого капитала определяет уровень развития данного ресурса, позволяет провести анализ проблемных вопросов политики государства в социально-экономической сфере, а также дает возможность сделать прогноз о состоянии человеческого капитала на ближайшие десятилетия, основываясь на имеющихся данных, чем и обусловлена актуальность темы исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы формирования, развития и накопления человеческого капитала, а также сущность и методика расчета индекса человеческого капитала рассмотрены в работах таких ученых-экономистов, как Б. Вейсброд, И. Бэн-Порет, Дж. Кендрик, Н. Ангрис, П. К. Голдберг, Г. Патринос, М. М. Гонтарь, А. Г. Мокроносов, Т. А. Гилева и др.

Цель исследования – изучение индекса человеческого капитала как комбинированного показателя, характеризующего уровень развития данного ресурса, а также анализ позиции Российской Федерации в международном рейтинге по данному показателю.

Индекс человеческого капитала (ИЧК) – основной стратегический инструмент Проекта о развитии человеческого капитала, реализуемого группой Всемирного банка с 2018 года. ИЧК позволяет получить представление об уровне развития человеческого капитала в исследуемой стране / регионе, основываясь на величине единого показателя. Учитывая имеющиеся статистические данные, расчет ИЧК позволяет спрогнозировать, каким будет человеческий капитал последующего поколения, который будет определяться как объем человеческого капитала, который ребенок, родившийся в данный момент, может рассчитывать накопить к совершеннолетию, с учетом состояния действующей системы образования и здравоохранения в данной стране.

Индекс человеческого капитала включает в себя три компонента:

1. **Выживаемость:** уровень данного показателя рассчитывается на основе сведений Межучрежденческой группы ООН о смертности детей в возрасте до 5 лет, предоставляемых уполномоченными органами 198 стран. Данный компонент ИЧК отражает факт того, что процесс накопления человеческого капитала ребенком, родившимся сегодня, начинается с момента его вступления в систему официального образования, до которого ему необходимо дожить.

2. Ожидаемая продолжительность обучения в школе с учетом результатов данного обучения: данный показатель характеризует, в каком объеме и какого качества ребенок может рассчитывать получить образование к своему совершеннолетию. Данные для расчета этого компонента определяются по результатам международных тестирований учебных достижений учащихся.

3. Состояние здоровья: оценка данного компонента происходит на основе двух показателей – уровня выживаемости взрослых и процента детей в возрасте до 5 лет, не имеющих задержек в развитии.

Совокупный индекс человеческого капитала представляет собой среднее геометрическое значение трех компонентов, используемых при расчете ИЧК и стандартизируемых в виде числовых значений от нуля до единицы. Величина совокупного ИЧК будет составлять соответственно от 0 до 1, где 1 – это эталонное значение, возможное при условии гарантированного полного курса образования для ребенка и его полноценного здоровья.

Основываясь на величине индекса человеческого капитала все страны, находящиеся в рейтинге, публикуемом в исследовании Всемирного банка, делятся на четыре группы:

индекс со значением не менее 0,8 – очень высокое значение ИЧК;

индекс со значением 0,7 – 0,799 – высокое значение ИЧК;

индекс со значением 0,55 – 0,699 – среднее значение ИЧК;

индекс со значением ниже 0,55 – низкое значение ИЧК.

Предполагается, что проведение данного исследования и представление его результатов в виде рейтинга стран мира по индексу человеческого капитала будет регулярным (раз в 2-3 года), однако из-за пандемии Covid-19 исследования были приостановлены: последние данные были опубликованы на официальном сайте группы Всемирного банка в сентябре 2020 года.

Странами с наиболее высоким уровнем индекса человеческого капитала были признаны Сингапур, Гонконг, Япония, Южная Корея, Канада, Финляндия, Макао, Швеция, Ирландия, Нидерланды и др.

Российская Федерация в данном рейтинге занимает 41-е место с уровнем индекса человеческого капитала 0,68. Данный показатель свидетельствует о том, что ребенок, родившийся в РФ в 2020 году (до пандемии Covid-19), по достижении 18 лет будет на 32% менее продуктивен, чем он мог бы быть, пройдя полный курс образования и имея полноценное здоровье.

Процент выживаемости в России довольно высокий – 99 из 100 детей доживают до 5 лет.

Ожидаемая продолжительность обучения в целом в РФ составляет около 13,7 лет при условии поступления в дошкольное учреждение в возрасте 4 лет, продолжительность школьного образования – 10,9 лет. По результатам международных тестирований учебных достижений учащихся, где 625 баллов – максимальная оценка, а 300 – минимальная, школьники РФ набрали 498 баллов, что говорит о достаточно высоком уровне школьного образования.

Процент 15-летних, которые доживут до 60-ти лет, в России в 2020 году составил 80%. Статистические данные, полученные в результате исследования, позволяют сделать приблизительный прогноз возможных рисков для здоровья, с которыми может столкнуться родившийся в 2020 году ребенок во взрослом возрасте в нынешних условиях.

Выводы. Таким образом, можно говорить о том, что повышение значения индекса человеческого капитала в настоящее время должно стать приоритетной задачей для правительств стран мира, так как данный показатель напрямую влияет на производительность труда как отдельно взятых организаций, так и на рост экономики государства в целом, и как следствие, на рост доходов и благосостояния граждан. Положительные

изменения возможны только при создании благоприятных условий для формирования и развития качественного человеческого капитала посредством непрерывных и значительных инвестиций в систему образования, сферу здравоохранения, в развитие инфраструктуры, правовой защиты населения государства и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Илясова, Ю. В. Развитие человеческого капитала Российской Федерации и его позиции в международных рейтингах / Ю. В. Илясова, Д. Б. Мираньков, Т. А. Шенгелия. – Текст : непосредственный // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2020. – Т. 6 (72). – № 2. – С. 44–58.

2. Индекс человеческого капитала [Электронный ресурс] // Гуманитарный портал: Исследования : сайт / Центр гуманитарных технологий, 2006-2022 (последняя редакция: 23.12.2022). – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/human-capital-index>. (дата обращения 4.05.2023).

3. Всемирный банк : официальный сайт [Электронный ресурс]. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru> (дата обращения: 27.04.2023).

П. А. Песоцкая
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И. Т. Трубилина»

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

В статье рассматриваются проблемы развития малого бизнеса в сельской местности. Проанализированы причины низкого уровня отрасли отечественной экономики. Одной из главных проблем сельской местности являются её отставание в отраслевом развитии от города. Из-за этого инструменты, упрощающие развитие малого предпринимательства в сельской местности, остаются невостребованными. Комплекс мер по развитию малого бизнеса в сельской местности включать в себя поддержку не только самих отраслей сельского хозяйства, но развитие и обслуживание социальной инфраструктуры и сферы услуг.

Ключевые слова: *человеческий капитал, предпринимательство, развитие сельскохозяйственного бизнеса, квалифицированные кадры, сельская местность, предпринимательство*

Р.А. Pesotskaya

PROBLEMS OF SMALL BUSINESS DEVELOPMENT IN RURAL AREAS

The article deals with the problems of small business development in rural areas. The reasons for the low level of the branch of the domestic economy are analyzed. One of the main problems of rural areas is its lag in sectoral development from the city. Because of this, tools that simplify the development of small business in rural areas remain in demand. The package of measures for the development of small businesses in rural areas includes support not only for

the agricultural sectors themselves, but also for the development and maintenance of social infrastructure and services.

Keywords: *human capital, entrepreneurship, agricultural business development, rural area, entrepreneurship*

Несмотря на широкую государственную поддержку, развитие малого бизнеса активно осуществляется только в городах. Общая численность малого бизнеса в стране включает порядка 255 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств и порядка 35 тыс. индивидуальных предпринимателей. Это обусловлено целым рядом причин, связанных как с особенностями развития сельского хозяйства, так и с неотлаженными механизмами поддержки предпринимательства.

Целью данной работы является исследование проблемы малого бизнеса в сельской местности.

Развитие малого бизнеса различных форм различных форм предпринимательства в сельской местности является проблемой, от которой зависят рост производительности труда, нормальное функционирование всего сельскохозяйственного производства, решение проблемы сельской безработицы, достижение продовольственного благополучия.

Выделим значимые проблемы малого и среднего бизнеса агропромышленного комплекса Российской Федерации:

- 1) отсутствие материально-технической базы для развития предпринимательской деятельности в селах;
- 2) противоречивая законодательная база, которая не может защитить интересы мало предпринимательства;
- 3) низкая координация между службами и низкий уровень развития инфраструктуры, что затрудняет развитие сельскохозяйственного бизнеса;

- 4) отсутствие каналов сбыта продукции;
- 5) отсутствие возможности качественной подготовки кадров.

Ключевой проблемой сельской местности является её отставание в отраслевом развитии от города. Из-за этого большинство новых инструментов, облегчающих функционирование малого бизнеса в сельской местности, остаются невостребованными. Отмечается отличие малого бизнеса на селе от городского. Он направлен преимущественно на обеспечение собственных нужд и касается, в основном, пищевого снабжения. Поскольку большинство областей Российской Федерации являются аграрными регионами, деятельность малого бизнеса в селах сосредотачивается непосредственно на обслуживании аграрного сектора.

Однако там существует необходимость развития социальных услуг, острая потребность в квалифицированных кадрах, которые будут повышать конкурентоспособность отрасли за счёт улучшения качества сервиса. Развитие малого бизнеса позволит насытить внутренний рынок товарами и наладить социальную сферу обслуживания, создавая дополнительные рабочие места. Одна из сфер, требующих активного развития, – социальные услуги. Малые формы бизнеса имеют целый ряд преимуществ перед крупным бизнесом, но в условиях сельской местности они слабо развиты, поскольку отсутствует достойная конкуренция. Крупные производители слабо адаптированы к региональным нуждам, и за активной рекламной компанией местных производителей практически незаметно.

Крупными и малый бизнес в регионах зависимы друг от друга – при наличии в субъекте хотя бы одного крупного предприятия развивается и малый бизнес, поскольку появляется устойчивый спрос на сопутствующие услуги. Основная проблема заключается в том, что в сельской местности практически не осталось крупных предприятий. Практически весь малый и

средний бизнес представлен малыми формами хозяйствования и представляет собой семейный бизнес.

Несмотря на то, что крупные предприятия менее уязвимы для экономических колебаний, малый бизнес обладает потенциалом к переустройству. На данный момент страна переживает переходный период – с рынка уходят крупные иностранные производители, поэтому у малого бизнеса появляется шанс заполнить эту нишу товарами собственного производства и сформировать благоприятную экономическую среду внутри рынка.

Самыми перспективными направлениями развития малого бизнеса в регионах могут стать социальные услуги. Однако для этого следует сформировать подходящую среду непосредственно на уровне местных властей и муниципальных образований. Необходимо проведение грамотной налоговой политики, которая сможет снизить налоговую нагрузку на бизнес и уничтожить коррумпированные механизмы.

Комплекс мер по развитию малого бизнеса в сельской местности должен включать в себя поддержку всех отраслей сельского хозяйства, отдавая приоритет развитию и обслуживанию социальной инфраструктуры и сферы услуг. Одна из основных проблем государственной поддержки сельского хозяйства заключается в неправильной оценке важности отраслей. Как правило, дотации получают только приоритетные отрасли, связанные непосредственно с обеспечением региона сельскохозяйственной продукцией.

Помимо этого, необходимо проводить информационную поддержку малого бизнеса, устраивать информационные семинары и другие мероприятия, стимулирующие развитие малого бизнеса. Между предпринимателями необходимо развивать кооперацию, которая позволит привлечь инвестиции в те отрасли, которые государство не считает приоритетными.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что поддержка малого бизнеса в сельской местности необходима для развития агропромышленного комплекса и рынка. Вовлечение сельского населения в малый бизнес будет способствовать развитию сельской инфраструктуры, снижению безработицы, получению регулярных доходов от своей деятельности и, как следствие, развитию и процветанию сельских территорий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гимельрейх, Л. Е. Состояние и развитие агропромышленного комплекса Краснодарского края / Л. Е. Гимельрейх, М.В. Зелинская // В сб.: Экономика и управление в условиях современной России. Материалы II всероссийской научно – практической конференции – 2019. – С. 97-100. – EDN TYENPS. (дата обращения 30.04.2023). – Режим доступа: научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.

2. Зелинская, М. В. Проблемы реализации предпринимательской способности // М. В. Зелинская // В сб.: Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики. Сборник научных трудов Международной научно – практической конференции, в 2- х томах. Отв. ред. Горохов А. А. – 2015. – С. 346-347. – EDN TYENPS – Режим доступа: научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (дата обращения 30.04.2023).

3. Булгаров, М. А. Эффективное управление муниципальным имуществом / М. А. Булгаров, Ю. Ю. Быченко // Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий : Материалы IV международной научно-практической интернет-конференции, Вологда, 15–17 мая 2019 года. – Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2019. – С. 71-73. – EDN TYENPS. – Режим доступа:

научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (дата обращения 30.04.2023).

4. Агибалова, В. Г. Многофункциональность развития сельских территорий : дис. ... канд. экон. наук. – Воронеж, 2018. – 183 с. – EDN PPGJYF.

УДК 35.088

А. В. Петенко

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы при главе ДНР»

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Проведен анализ методов мотивации служащих. Выделена область эффективного применения методов мотивации. Рассмотрены факторы, определяющие выбор методов мотивации. Даны рекомендации создания эффективной системы мотивации в организацию

Ключевые слова: мотивация, факторы мотивации, материальные и нематериальные методы, государственные служащие, самореализация

A. V. Petenko

METHODS OF MOTIVATION OF STATE AND CIVIL SERVANTS

The analysis of methods of motivation of employees is carried out. The field of effective application of motivation methods is highlighted. The factors determining the choice of motivation methods are considered. Recommendations for creating an effective motivation system in the organization are given

Keywords: *motivation, motivation factors, material and non-material methods, civil servants, self-realization*

Постановка проблемы. Непредсказуемость и сложность социально-экономических условий, определяют, что материальная мотивация продолжает оставаться наиболее актуальной для эффективной работы работников государственных и негосударственных организаций и требует постоянного развития.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ степени разработанности проблемы мотивации базируется на исследованиях концептуальных основ моделей мотивации и стимулирования работников таких ученых, как В. Андрущенко, Н. Крылова, В. Локшина, О. Овчарук, О. Пометун, В. Слободяник, Н. Тарусиной, Н. Хромова, Т. Якиманская, др.

Цель статьи – обобщить и проанализировать область использования и эффективность методов мотивации государственных служащих.

Результаты исследования. По результатам многочисленных исследований мотивации государственных служащих наиболее эффективными в этом отношении являются методы мотивации: - материальные и нематериальные. Помимо четкого разграничения материальных и нематериальных мотивов, существует деление мотивационных методов на прямые, косвенные. При этом под косвенной материальной мотивацией понимается совокупность мер, не имеющих прямого материального выражения для работника, но носящих, как правило, финансовый характер. Это в первую очередь элементы социального пакета, который предоставляется персоналу данного предприятия. Совокупность элементов, составляющих механизм мотивации, должна зависеть от условий и факторов, влияющих на действия государственного служащего, оставаться тесно связанной с его индивидуальными особенностями и стремлениями, зависеть от показателей деятельности.

Особенности мотивации профессиональной деятельности и профессионального развития государственных служащих являются

недостаточно изученной областью. Если работников коммерческих предприятий можно мотивировать дополнительным заработком в результате повышения производительности труда, измеряемой определенными показателями в зависимости от выполняемой работы, то эффективность государственных служащих оценить труднее: цели их труда не измеряются в конкретной численности, фиксированной заработной платы, они фиксируются нормативными правовыми актами, и не подлежат регулированию по требованию работников государственных учреждений. Одним из способов мотивации государственных служащих является сохранение стабильности и гарантий занятости в будущем.

В результате, государственные учреждения характеризуются отсутствием текучести кадров. С одной стороны, этот фактор играет роль меры, стабилизирующей профессиональную деятельность. С другой стороны, его функционирование не способствует развитию и продвижению молодых специалистов - средний возраст государственных служащих обычно составляет 40-45 лет.

На поведение государственного служащего влияют различные мотивы, в том числе:

наличие комфортных организационных, технических и психофизиологических условий труда;

признание результатов профессиональной деятельности и самореализации. Привязанность государственных служащих к ценностям профессионализма и компетентности, честности и беспристрастности не может быть обеспечена без создания условий для признания результатов их профессиональной деятельности. Публичное выражение признательности руководителю органа государственной власти за эффективные результаты его профессиональной деятельности имеет важное значение для нематериальной мотивации государственных служащих;

обеспечение возможности самореализации через профессиональное развитие государственного служащего. Расширение возможностей самореализации должностных лиц, в том числе молодежи, заключается в создании руководителем структурного подразделения условий, позволяющих должностному лицу, независимо от уровня занимаемой должности, развиваться в личностном и профессиональном плане. Повышение сложности, а значит и ответственности задач, выполняемых в ходе профессиональной деятельности в составе должностных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, является основой для максимальной самореализации. В то же время государственные служащие должны осознавать, что увеличение сложности и ответственности выполняемых задач дает им возможность развиваться, открывая перспективы профессионального роста.

В целях создания эффективной системы нематериальной мотивации отделу кадров рекомендуется проводить мониторинг существующей системы мотивации персонала в общественной организации не реже одного раза в два года. Также важно распознавать индивидуальные потребности и создавать неденежную программу поощрения для каждого сотрудника, а также разрабатывать типовой карьерный путь.

Хотя мнение о большей эффективности материальной мотивации в настоящее время никем не оспаривается, нематериальная или неденежная мотивация также продолжает играть важную роль в современной системе стимулирования эффективной работы и профессионального развития государственных служащих. При этом, по мнению теоретиков, наиболее простым и эффективным методом неденежной мотивации в условиях современной системы государственного и муниципального управления остается формирование традиционного компенсационного пакета, который может включать, в частности: проезд в общественном транспорте, компенсация расходов на питание (обед в течение рабочего дня),

страхование жизни и здоровья, посещение бассейна или тренажерного зала и др. Кроме того, на государственной службе по-прежнему распространены и закрепляются методы: словесные благодарности, поздравления сотрудников с днем рождения, организация спортивных соревнований, организация курсов повышения квалификации, организация корпоративных мероприятий. Еще одним очень эффективным способом моделирования мотивации государственных служащих является работа над их карьерным ростом.

Для построения эффективной системы мотивации профессиональной деятельности и развития государственного служащего используется соответствующий алгоритм:

исследование сложившегося мнения государственных служащих о качестве и эффективности имеющихся методов мотивации, определение уровня удовлетворенности своей профессиональной деятельностью;

разработка программы социологических исследований для определения приоритетов эффективной работы и профессионального развития государственных служащих;

разработка мероприятий по совершенствованию существующих механизмов мотивации государственных служащих;

внедрение и адаптация существующей системы мотивации.

Выводы. Таким образом, согласно канонам науки управления персоналом, на государственной службе также актуальна материальная (прямые и косвенные инструменты) и нематериальная мотивация. Последняя была очень своевременно обновлена Министерством труда России. Хотя материальные методы мотивации государственных служащих весьма ограничены в связи с организацией и правовым регулированием государственной службы, эта система имеет свои собственные методы управления мотивацией государственных служащих,

эффективные в определении средств и ориентиров повышения эффективности деятельности и стремления их улучшить.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Петенко, И. В. Оптимизация системы оценки персонала с целью своевременного продвижения сотрудников организации / И. В. Петенко, А. В. Петенко // Сб. науч. тр. «Национальные тенденции в современном образовании». – «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» – Ч. 2 – Омск: Изд-во ОмГА, 2021. – С. 102-108.

2. Ирхин, Ю. В. Значение формирования системы компетенций и мотиваций при подготовке государственных служащих в современных условиях / Ю. В. Ирхин // Вестник Поволжской академии государственной службы, 2010. – № 2 (23). – С. 4-10.

3. Игнаткина, В. В. Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Электронный ресурс] / В. В. Игнаткина. / Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзором). – 2021. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/portal/> (дата обращения: 12.04.2023).

Т. С. Питель

З. М. Внукова

*ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет
имени Н.В. Парахина»*

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТЕРРИТОРИЯМИ В РОССИИ

В работе рассматривается государственное управление Российской Федерации и ее субъектов. Актуальность темы в первую очередь продиктована глобальными изменениями в сфере эффективности органов муниципального управления. Современное российское общество находится в начале пути его становления. На основе федерального и регионального законодательства, субъектам Федерации дали правовые возможности на приспособление каждого муниципалитета к условиям своей деятельности. Также не стоит забывать о существующем ряде проблем, характерных для местного самоуправления, которые подлежат обязательному решению. В ходе исследования были определены цели управления и ее итоги.

Ключевые слова: территориальное устройство, государственное управление, субъект Российской Федерации, федеральный закон, федеральные органы, уровень жизни населения

T. S. Pitel

Z. M. Vnukova

STATE ADMINISTRATION OF TERRITORIES IN RUSSIA

The paper considers the state administration of the Russian Federation and its subjects. The relevance of the topic is primarily dictated by global changes in the efficiency of municipal government. Modern Russian society is at the beginning of its formation. On the basis of federal and regional legislation, the

subjects of the Federation were given legal opportunities to adapt each municipality to the conditions of their activities. Also, do not forget about the existing number of problems characteristic of local self-government, which are subject to mandatory solution. In the course of the study, the management goals and its results were determined. The purpose of the study is to consider the territorial structure of the state, to determine the problem of territorial development and to determine the prospects for further development.

Keywords: *territorial structure, state administration, subject of the Russian Federation, federal law, federal bodies, standard of living of the population*

Территория различных стран может рассматриваться с различных сторон, например, с точки зрения географического расположения, пригодности для земледелия, удобства размещения населения, развития инфраструктуры, уровня жизни населения и так далее.

Территориальное устройство государства взаимосвязано с характером политического строя и формой государственного правления и отражает национально-этнический состав населения, историко-географические особенности формирования страны.

Цель исследования - рассмотреть территориальное устройство государства, определить проблемы и перспективы территориального развития.

В последнее время многие отечественные ученые приходят к исследованию проблем управления территориальным развитием. Это обусловлено как объективно существующими недостатками системы планирования и управления развитием территорий, так и растущим вниманием органов власти к данным проблемам, в частности через ряд нормативно-правовых документов в сфере градостроительства,

стратегического планирования, прогнозирования социально-экономического развития и инвестиционного климата регионов.

Эту проблему частично призван решить недавно принятый ФЗ № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», который предполагает интеграцию процессов экономического, пространственного и бюджетного планирования. Закон устанавливает необходимость научно обоснованного стратегического планирования и прогнозирования на всех уровнях управления.

В Российской Федерации государственное управление осуществляется самой Федерацией и субъектами этой Федерации.

Государственное управление одинаково выполняется на всей территории страны и имеет исключительные предметы ведения, в сфере которых управление могут осуществлять только федеральные органы.

Суверенитет государства в пределах территории России принадлежит Российской Федерации. Она и ее органы осуществляют государственную власть, а также государственное управление на всей территории России. Государственное управление осуществляется в масштабах страны, но иногда выходит за ее пределы.

Каждый субъект Российской Федерации имеет свою территорию, которая определяется административно-территориальными границами. Эти границы могут быть изменены только с общего согласия Федерации и данного субъекта РФ. Если всё же произошло изменение границ, то это утверждается Советом Федерации.

За всё время множество раз границы субъектов Российской Федерации пересматривались и изменялись, например, в связи с передачей некоторых населенных пунктов из одной области в другую. Но у самих субъектов Российской Федерации право регулировать режим государственных границ отсутствует.

Российская Федерация имеет 89 субъектов – это 22 республики, 9 краев, 46 областей, 1 автономная область, 4 автономных округов и 3 города федерального значения (Москва, Санкт-Петербург и Севастополь).

30 сентября 2022 года Президент РФ совместно с руководством ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей подписал договоры о вхождении их в Российскую Федерацию в качестве новых регионов.

Так, Донецкая Народная Республика (ДНР), Луганская Народная Республика (ЛНР), Запорожская и Херсонская области теперь включены в перечень регионов Российской Федерации согласно Конституции страны. В связи с этим была опубликована новая редакция Основного Закона.

Несмотря на то, что столица государства Москва, у каждого субъекта Российской Федерации имеется своя собственная столица, или так называемый региональный центр.

Субъект федерации представляет себя как территориальное поселение, у которого статус определяется действующей Конституцией Российской Федерации в качестве самостоятельного субъекта, который наделён обширными экономическими и политическими правами.

Под самим государственным управлением территорией понимают процессы, которые цикличны и повторяются, также взаимодействие органов управления населением, непосредственно проживающего на территории, государственной, муниципальной, общественной и частной формой собственности.

Данная собственность расположена на территории, в интересах достижения определенных целей в Конституции России, в условиях возможностей и ограничений, обозначенных законодательствами, контроля исполнения и корректировки управляющих воздействий.

Основными целями управления территориями независимо государственной или муниципальной власти являются нахождение,

наилучшего использования и развития источников повышения качества жизни населения, а также защита этих территорий и проживающего на них населения от возможных угроз.

Объект земельных правоотношений при государственном управлении находится в компетенции органа управления землей и зависит от вида управленческой функции: земельный фонд (ведение мониторинга земель, государственного земельного кадастра), земля в пределах административно-территориальных границ (предоставление и изъятие земель, планировка земель населенного пункта), отдельный земельный участок (проведение внутрихозяйственного землеустройства).

Таким образом, на основе вышеизложенного можно сделать вывод, что государственное управление, реализуемое субъектом, предполагает создание необходимых органов.

В субъектах федерации это свои законодательные органы, например, глава администрации субъекта (губернатор и др.) или правительство. То есть каждый субъект имеет своё собственное правовое регулирование, включающее в себя принятие законов и иных нормативных актов.

Такие документы не могут противоречить федеральным законам. Если такое противоречие возникло по предметам ведения Российской Федерации и совместного ведения, то действуют по федеральному закону.

В случае противоречия по предметам ведения субъектов РФ действуют по нормативным правовым актам субъекта РФ.

Из всего вышеизложенного можно сделать главный вывод, что целью развития территорий должно выступать в первую очередь создание благоприятных условий для жизнедеятельности и высокого уровня жизни населения. Этому может способствовать территориальное и стратегическое планирование, которые взаимодополняют друг друга и могут привести к реализации системного подхода в управлении развитием территорий, когда не акцентируются отдельные аспекты развития, но и не игнорируются. Это

должно помочь регионам и муниципальным образованиям в достижении целевых показателей развития, в выравнивании социальных и экономических условий, характерных для территорий России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. Принята 12 декабря 1993 г. (изм. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» // СЗ РФ. 1999. № 42. Ст. 5005.
3. Афанасьева, Ю. А. Конституционное право РФ: учебник для академического бакалавриата / Ю. А. Афанасьева – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 380 с.
4. Барабашев, А. Г. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы: учебник для вузов / А. Г. Барабашев, А. В. Климова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 194 с.
5. Макарейко Н.В. Административное право. Учебное пособие для прикладного бакалавриата. – М.: Издательство «Юрайт», 2015. – 212 с.
6. Охотский, Е. В. Теория и механизмы современного государственного управления в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для вузов / Е. В. Охотский. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 299 с.
7. Региональное управление и территориальное планирование в 2 ч. Часть 2.: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Шедько [и др.]; под редакцией Ю. Н. Шедько. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 302 с.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ

В статье анализируется проблема формирования и развития человеческого капитала. Основной упор в работе сделан на особенностях воспроизводственной процесса населения и трудовых ресурсов. Определены основополагающие документы, согласно которым сегодня осуществляется развития человеческого капитала компании. Отмечены трудности, с которые сталкивается компания.

Ключевые слова: компания, человеческий капитал, транспорт, устойчивое развитие

Е. Е. Rasskazova

HUMAN CAPITAL OF THE TRANSPORT COMPANY

The article analyzes the problem of formation and development of human capital. The main emphasis in the work is on the peculiarities of the reproduction process of the population and labor resources. The fundamental documents, according to which the development of the company's human capital is carried out today, have been identified. The difficulties faced by the company are noted.

Keywords: *company, human capital, transport, sustainable development*

Проблема развития кадрового потенциала и человеческого капитала работников транспорта является актуальной в условиях геополитических угроз и продолжающейся внешнеэкономической нестабильности. В национальных проектах, стратегиях развития страны и регионов – на государственном уровне, в стратегиях развитии компаний – на

микроуровне неоднократно подчеркивалась необходимость формирования, сохранения и развития человеческого капитала. Сложности, возникающие в процессе воспроизводства человеческого капитала работников транспорта, требуют качественной проработки этого вопроса, что объясняет актуальность исследования.

Целью исследования является анализ проблемы формирования и развития человеческого капитала транспортной отрасли.

Концепция эффективного управления кадрами зародилась задолго до окончательного формирования теории человеческого капитала еще в работах представителей классической политической экономии и марксистского течения. Вместе с тем, только в 50-х гг. XX века в работах Т. Шульца и Г. Беккера теория получает законченный вид и на первый план выходит категория «человеческий капитал».

Эволюция, происходящая как в обществе, так и на уровне предприятия, показывает тесную взаимосвязь человеческого фактора, уровня его развития и уровня институциональных условий, созданных на предприятии и в государстве. В этих условиях адаптация, копирование и формирование своего собственного подхода по воспроизводству человеческого капитала продолжает быть базисом эффективной экономики и общества в целом.

Как отмечает Ю. Е. Пащенко, «воспроизводство трудовых ресурсов подчинено общим закономерностям воспроизводства» [4, с. 355], поэтому сбой хотя бы на одной фазе воспроизводства в будущем негативно отразится на воспроизводстве человеческого капитала компании, что мы и наблюдаем в области транспорта.

Социальная политика является приоритетной для многих транспортных компаний, поскольку кадры являются одной из важнейших ценностей, которые необходимо сохранять и приумножать в целях устойчивого развития бизнеса. В частности, в Стратегии развития ОАО

«РЖД» до 2030 года отмечается необходимость дальнейшего развития концепции управления персоналом. Помимо этого, на уровне компании разработаны локальные программы развития человеческого капитала, в том числе до 2025 года [3], а также многие другие документы.

В целях закрепляемости кадров за рабочими местами и снижения текучести кадров на уровне компании ежегодно разрабатывают и реализуют проекты любого уровня, направленные на создание условий для непрерывности образовательного процесса, сохранения капитала здоровья, кроме того, компания занимается формированием благоприятных институциональных условий для работников по социальной стабильности, а также борется с неблагоприятными условиями труда и формирует благоприятную среду для творческого развития.

Вместе с тем, этих усилий оказывается недостаточно, поскольку на протяжении достаточно долгого периода времени в компании такой показатель как текучесть кадров находится на достаточно высоком уровне (рисунок 1).

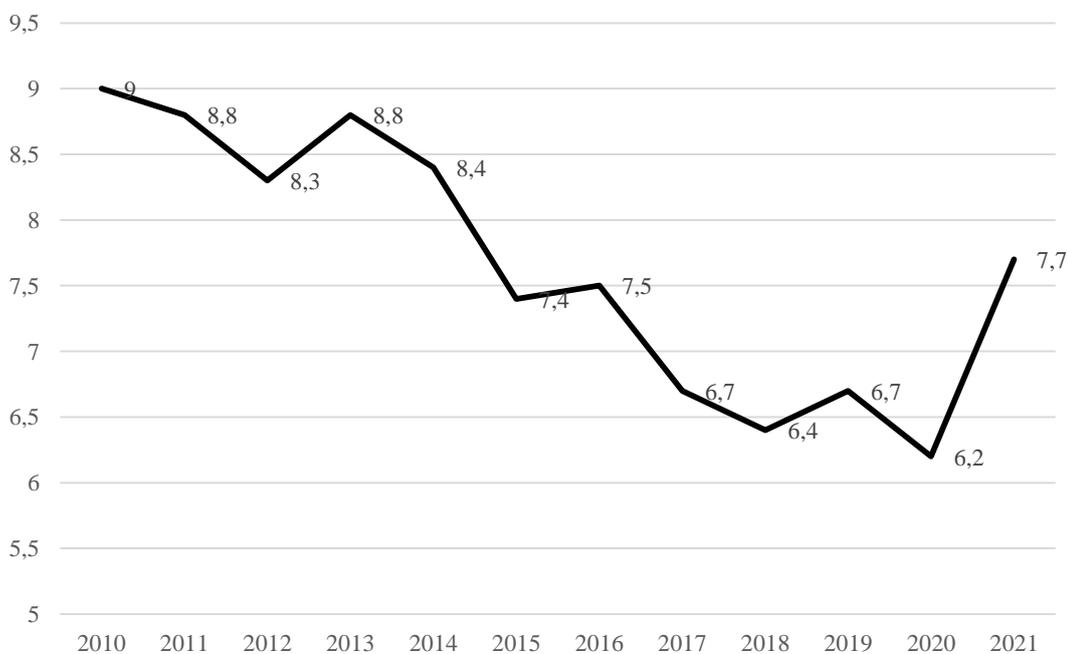


Рис. 1. Динамика текучести кадров работников ОАО «РЖД» [1]

В целях закрепляемости молодых специалистов ОАО «РЖД» долгие годы используется система наставничества. Кроме того, для молодых сотрудников разработан единый день адаптации. В случае необходимости повышения образовательного потенциала активно применяются новые образовательные программы.

От данных действий текучесть кадров менялась в разные периоды времени. В частности, к 2021 году показатель резко вырос до 7,7% по сравнению с 2017-2020 годами (рисунок 2). От проводимой политики в компании выросла доля молодых специалистов до 19,2% к 2021 году.

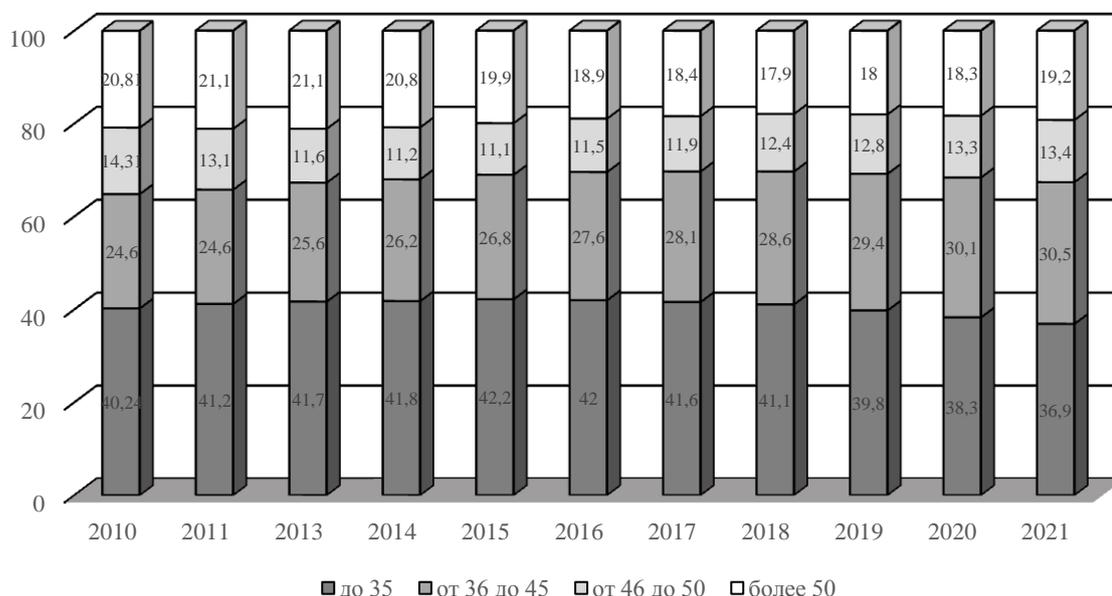


Рис. 2. Возрастная структура ОАО «РЖД» (в %) [1],[2]

Таким образом, проведенное исследование показывает, что сегодня транспортная компания ОАО «РЖД» тратит большие средства на формирование, сохранение и развитие человеческого капитала своих сотрудников. Однако эти меры пока недостаточны, поскольку на протяжении большого промежутка времени потеря реального человеческого потенциала – тенденция компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Годовой отчет ОАО «РЖД» за 2010-2021 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://ir.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=32 (дата обращения: 04.05.2023 г.)
2. Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» за 2010-2021 годы // [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5085 (дата обращения: 04.05.2023 г.)
3. Отчет об устойчивом развитии ОАО «РЖД» за 2021 год // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sr2021.rzd.ru/ru> (дата обращения: 04.05.2023 г.)
4. Пащенко, Ю. Е. Управление производственным персоналом на транспорте / Ю. Е. Пащенко // Вестник экономики транспорта и промышленности. – 2011. – № 36. – С. 354-360.

УДК 331.656

Е. Е. Рассказова
ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта»

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

В статье проводится исследование термина «человеческий капитал» и его эволюции. Определены основополагающие компоненты, включенные в человеческий капитал транспортной отрасли. Выделены особенности по совершенствованию и развитию человеческого капитала с учетом ESG-трансформации. Определено место, которое занимает ОАО «РЖД» в рейтинге по индексу устойчивого развития. Выделены критерии, которыми должен обладать современный работник на рынке труда.

Ключевые слова: ESG-трансформация, человеческий капитал, транспорт, компания, устойчивое развитие

E. E. Rasskazova

HUMAN CAPITAL OF THE TRANSPORT INDUSTRY

The article investigates the term «human capital» and its evolution. The fundamental components included in the human capital of the transport industry are identified. The features of the improvement and development of human capital, taking into account the ESG transformation, are highlighted. The place occupied by JSC "Russian Railways" in the rating on the sustainable development index has been determined. The criteria that a modern employee should have in the labor market are highlighted.

Keywords: *ESG-transformations, transport, human capital, company, sustainable development*

Сформировать, а затем совершенствовать человеческий капитал – этой категории сегодня отдается одно из приоритетных значений для успешного развития любой страны мира. Как в России, так и на территориях таких интеграционных группировок, как СНГ, ЕАЭС – представителями стран, входящих в эти интеграционные объединения, отдается ведущие значение данной компоненте инновационного развития. Отсюда *цель* настоящего исследования заключается в определении специфики человеческого капитала транспортной отрасли.

Термин «человеческий капитал» был введен в научный оборот Т. Шульцем и Г. Беккером (представителями неоклассического течения) в середине XX века. В дальнейшем проблема человеческого капитала анализируется в работах представителей неоклассического и институционального течений.

Н. В. Воронин, Н. Н. Зюзина, Н. М. Жеребцова, В. А. Иванова, В. С. Козлов, В. Р. Коломоец, Н. Н. Королева, И. В. Кравченко, Р. И. Мамедгулиев Е. С. Маркова, Д. В. Щербакова и др. анализируют различные аспекты термина «человеческий капитал».

В настоящем исследовании основной упор сделан на анализе научной литературы транспортной отрасли по исследованию сущности человеческого капитала, поэтому в его структуре выделены такие компоненты как личностный, интеллектуальный, духовный и творческий капиталы [4, С. 212], при этом отмечаются и специфические признаки, которые отличают его от физического.

В современной действительности концепция по развития человеческого капитала транспортной отрасли строится с учетом концепции ESG-трансформации [6, с. 67], сформированной согласно 17 целям устойчивого развития, отмеченных ООН. Отметим, что поддержание и развитие человеческого капитала положено в основу в реализации этих целей.

Что такое ESG? Это три компоненты: во-первых, экологическое управление (E – environmental) [6, с. 67]; во-вторых, социальное управление (S – social) [6, с. 67]; в-третьих, корпоративное управление, (G – governance) [6, с. 67].

Концепция ESG реализуется как российскими, так и зарубежными предприятиями, в том числе транспортной отрасли. Многие компании разработали план постепенного перехода на ESG, что положено в корпоративную стратегию развития компании, в частности, в ежегодных отчетах ОАО «РЖД» это получило отражение. Так, согласно данным за апрель 2023 года, холдинг ОАО «РЖД» занимает 41 место [5], уступая крупным отраслевым компаниям в области промышленности, транспорта, металлургии и другим. К примеру, транспортная компания ПАО «Аэрофлот» занимает 34 место в этом рейтинге.

Отметим, что при организации системы по развитию человеческого капитала следует учитывать цифровые компетенции. Как отмечают Н. В. Воронин, Н. М. Жеребцова, Н. Н. Зюзина, Е. С. Маркова, сегодня одним из критериев успешного управления транспортной системы, а также повышения ее конкурентоспособности становится применение «информационно-коммуникационного подхода» [1, с. 54], который необходимо применять на всех этапах воспроизводства человеческого капитала. Для этих целей при подготовке кадров транспортного комплекса необходимо использовать комплексный подход с учетом внедрения цифровизации [2] в деятельность компании и национального проекта «Цифровая экономика».

Для эффективной деятельности компании необходимо повышать и развивать производственный потенциал [3, с. 65]. При этом улучшение производственного процесса следует производить на основе: во-первых, совершенствования организации труда; во-вторых, улучшения «организационной структуры управления» [3, с. 68].

Отсюда следует, что для эффективного развития транспортной отрасли следует в обязательном порядке совершенствовать и развивать человеческий капитал. При этом отсутствие мер по совершенствованию и развитию человеческого капитала в дальнейшем может отрицательно сказаться на всей деятельности компании и привести к потенциальной потере ее устойчивости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зюзина, Н. Н. Роль подготовки кадров при цифровизации процессов управления транспортным комплексом региона / Н. Н. Зюзина, Е. С. Маркова, Н. В. Воронин, Н. М. Жеребцова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2022. – Т. 2. – № 1 (49). – С. 54-64.

2. Иванова, В. А. Проблемы и перспективы цифровизации производства на транспорте / В. А. Иванова, Е. Е. Рассказова // В сб.: Предпринимательство в современной России. Сб. статей II Всероссийской научно-практической конференции. Под научной редакцией Г. И. Андрющенко. – 2020. – С. 73-76.

3. Козлов, В. С. Совершенствование управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте в условиях современных вызовов / В. С. Козлов, В. Р. Коломоец, И. В. Кравченко // Сб. научных трудов Донецкого института железнодорожного транспорта. – 2021. – № 61. – С. 63-72.

4. Королева, Н. Н. Человеческий капитал как фактор эффективного развития предприятий железнодорожного транспорта / Н. Н. Королева // Вестник экономики транспорта и промышленности. – 2010. – № 31. – С. 211-215.

5. Рэнкинг: ESG-рэнкинг российских компаний (апрель 2023 года) // [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2023.4/ (дата обращения: 02.05.2023 г.)

6. Щербакова, Д. В. ESG-трансформация как фактор инновационного управления компанией сферы железнодорожного транспорта / Д. В. Щербакова, Р. И. Мамедгулиев // Общество: политика, экономика, право. – 2022. – № 5. – С. 66-72.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА РФ К НОВОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ

В работе рассматриваются основные аспекты трансформации человеческого капитала современных компаний в условиях инновационного развития экономики. Обосновано, что перед компаниями возникает необходимость обеспечения их конкурентоспособности и формирования эффективной социально-экономической системы управления на основе рационального управления человеческими ресурсами за счет концентрации и накопления человеческого капитала. Проанализировано влияние инноваций на трансформацию человеческого капитала компании в современных условиях.

Ключевые слова: социально-экономическая система управления, управление человеческими ресурсами, трудовой потенциал, компетенции, человеческий капитал, HR-инновации

TRANSFORMATION OF THE COMPANY'S HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS OF THE RUSSIA'S TRANSITION TO A NEW ECONOMIC MODEL

The paper considers the main aspects of the transformation of the human capital of modern companies in the conditions of innovative economic development. It is proved that companies face the need to ensure their competitiveness and the formation of an effective socio-economic management system based on the rational management of human resources through the concentration and accumulation of human capital. The influence of innovations

on the transformation of the company's human capital in modern conditions is analyzed.

Keywords: *socio-economic management system, human resource management, labor potential, competencies, human capital, HR-innovations*

В условиях инновационно-ориентированной экономики происходят глубокие изменения системы управления экономикой государства. Особо остро проявляются проблемы, связанные с изменением функционирования предпринимательской среды в контексте трансформации роли человеческого капитала в социально-экономической системе управления.

Современные тенденции стратегического развития компании и обеспечения ее конкурентоспособности связаны с задачами, которые направлены на достижение стратегических целей инновационного развития компании, повышения рыночной стоимости компании и применения HR-инноваций в развитии человеческих ресурсов. В основном это достигается на основе эффективности использования инструментов накопления человеческого капитала, реализации принципа соответствия и сбалансированности поведенческо-мотивационных установок и мотивационного поля развития компетенций сотрудника, а также создания условий и гарантий обеспечения конкурентоспособности компании за счет формирования кластеров высокопрофессиональных и высококомпетентных сотрудников в структуре человеческих ресурсов компании. Именно поэтому проблема концентрации и накопления человеческого капитала, а также его эффективное использование современными компаниями является актуальной.

Анализ исследований и публикации. Современная экономическая наука уделяет пристальное внимание исследованиям человеческого капитала в условиях модели инновационного развития экономики. В частности, эти вопросы разработаны в трудах таких специалистов, как

С. А. Бегрецов, И. В. Баранова, И. М. Албегова, С. Д. Валентай и др. Однако до сих пор многие теоретические, методические и практические аспекты исследования человеческого капитала как фактора инновационного развития экономики остаются не до конца решенными.

Целью данного исследования является выявление новых аспектов влияния инноваций на трансформацию человеческого капитала компании.

Современная трансформация экономики происходит на основе активного использования инноваций как основы обеспечения накопления человеческого капитала. Трансформационные процессы инновационного развития затронули и традиционные представления о роли человеческого капитала в стратегии развития компании. Современные подходы управления людьми рассматривают такие сферы, как творчество и новаторство в профессиональной деятельности, использование цифровых платформ и инновационных технологий обучения и развития компетенций сотрудника в профессиональной сфере, развития коммуникативных и мотивационных компетенций сотрудника и др. Все эти изменения сформировали совершенно новые модели формирования и развития человеческого капитала компании и при этом учитывают стратегические приоритеты развития компании и мотивационные ценности развития компетенций сотрудников [1].

Рассматривая роль человеческого капитала в повышении эффективности управления экономической системой, следует выделить несколько подходов формирования человеческого капитала компании. Первый подход акцентирует внимание на образовательной компоненте человеческого капитала как основы повышения благосостояния и мотивации к продуктивному труду сотрудников компании, обеспечения высокого уровня сформированных образовательных и квалификационных компетенций сотрудников компании и как конечная стратегическая цель компании – обеспечение конкурентоспособности.

Второй подход акцентирует внимание на инвестировании (долгосрочных вложений) в человека и развитии таких компетенций, которые связаны со здоровьем, образованием, личностным развитием, профессиональным становлением и интеллектуальным потенциалом сотрудника. Однако современные реалии показали, что рассматривая отдачу от капиталовложений в развитие индивидуального потенциала сотрудника, многие компании оценивают человеческий капитал сотрудника только через стоимостную призму – реальную заработную плату сотрудника и не учитывают индивидуально-личностные аспекты накопления индивидуального человеческого капитала (компетентность, профессионализм в профессиональной сфере, уровень владения цифровыми компетенциями в профессиональной деятельности, уровень саморазвития и самореализации сотрудника и др.).

В современных условиях функционирования компаний роль инноваций, безусловно, связана не только со знаниями, но самое важное – и с умениями применять уже накопленные знания в профессиональной деятельности, используя современные инновационные технологии. Именно инновации создают предпосылки трансформационных процессов ключевых компетенций сотрудника современных компаний. И особенно это активно проявляется на стадиях формирования и использования компетенций. Особое внимание уделяется оценке наполнения и ценности компетенций, а также выделения ключевых базовых показателей эффективности профессиональной деятельности, что обеспечивает эффективное использование современных технологий развития и обучения компетенций сотрудника в решении вопросов, связанных с капитализацией человеческого капитала [2].

Новые условия инновационного развития экономики оказывают существенное влияние на роль человека и качество самих компетенций. Именно поэтому в новых условиях каждый сотрудник рассматривается с

точки зрения ценности и возможности его капитализации в рамках стратегического развития компании. Ценность сотрудника проявляется через сформированные уникальные и специфические компетенции, которые соответствуют современным укладам и требованиям профессиональной деятельности. Сформированные компетенции очень сильно подвергаются интеллектуальному износу и постоянно требуют применения современных технологий обучения сотрудников и развития компетенций, что в свою очередь выступает базой оценки рейтинговой стоимости сотрудника на внутреннем рынке компании. Именно поэтому качественные характеристики компетенций сотрудника взаимосвязаны с уровнем корпоративной ценности сотрудника, и в этом случае компания имеет возможность разрабатывать ключевые стандартизированные показатели эффективности профессиональной деятельности, такие как профессионализм, компетентность, инновационная активность сотрудника и т. д., а также специализированные, которые в свою очередь выступают как результат системного подхода концентрации, а затем и накопления человеческого капитала компании.

Современные тенденции развития экономики обусловлены переходом к шестому укладу, а это означает, что ведущая роль инноваций будет только усиливаться и тем самым обеспечивать устойчивое развитие социально-экономических систем. Именно активное использование цифровых технологий и информационных платформ подчеркивает ведущую роль интеллектуального труда во взаимодействии с высокими технологиями, обеспечивая тем самым качественно-высокий уровень человеческого капитала и формирование нового витка развития экономики.

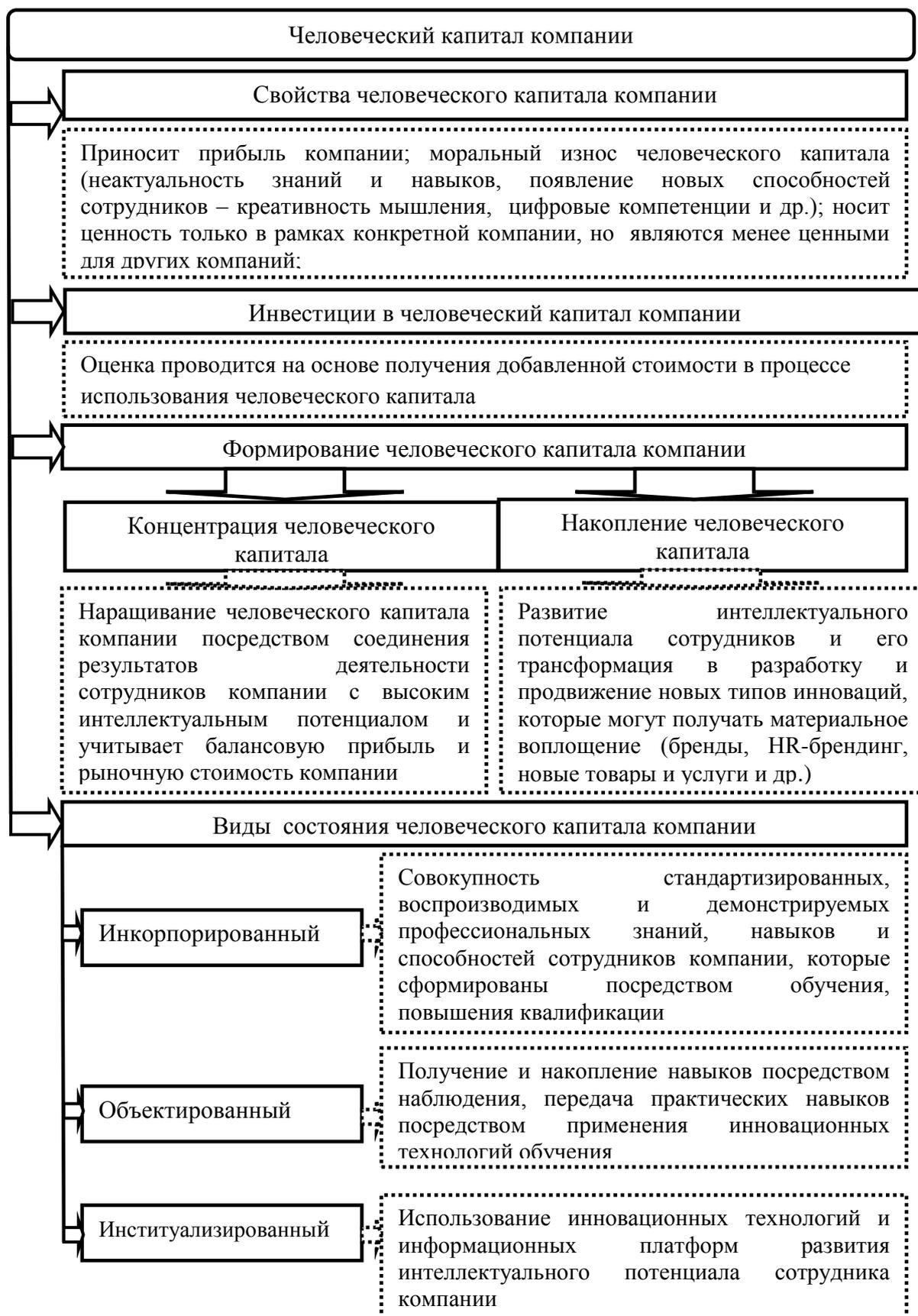


Рис. 1. Трансформационные процессы человеческого капитала компании в условиях инновационной модели развития

Выводы. Таким образом, применение инновационных HR-технологий уже на данный момент показывает эффективность накопления человеческого капитала и направлено на обеспечение безболезненного перехода поддержки и развития новых форм занятости в различных секторах экономики, создает основу эффективного процесса обучения и развития компетенций сотрудников. Однако для современных компаний приоритетными направлениями развития остаются, в частности, создание благоприятных условий формирования и реализации творческого потенциала сотрудников, развитие компетенций сотрудников с инновационной составляющей (рационализаторство и новаторство, использование современных информационных платформ развития и обучения, формирование и развитие цифровых компетенций сотрудников и др.), а также активное участие в развитии инновационной инфраструктуры (инновационные центры, технологические парки, промышленно-технологические и инновационные кластеры и др.). Данные конкретные действия позволят создать долгосрочные преимущества устойчивого развития компании, обеспечат формирование и закрепление приверженности сотрудников ценностям компании, создание высоких стандартов качества трудовой жизни работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Капелюшников, Р. И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, Л. А. Лукьянова. – Москва : Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.
2. Тухтарова, Е. Х. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие / Е. Х. Тухтарова, М. В. Власов // Вестник НГУЭУ, Общество и экономика: проблемы развития. – 2021. – № 1. – С. 89-111. – URL: <https://www.cyberleninka.ru/article/n/vlianie->

chelovecheskogo-kapitala-na-innovatsionnoe-razvitie/viewer (дата обращения 4.05.2023).

УДК 332.1

С. В. Севрюкова

Е. Д. Кривда

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РФ

В статье рассмотрены основные социально-экономические проблемы и факторы, влияющие на качество жизни населения Российской Федерации. Проанализирован индекс человеческого развития (ИЧР) страны, а также главные показатели, входящие в понятие «уровень жизни населения». Представлена динамика ИЧР в РФ за 2019-2022 гг., который напрямую влияет на качество жизни населения. Приведены причины снижения уровня жизни в РФ и предложены направления дальнейшей деятельности государства по устранению возникшей проблемы.

Ключевые слова: благосостояние населения, бедность, социальная политика, качество жизни, индекс человеческого развития

S. V. Sevryukova,

E. D. Krivda

THE INFLUENCE OF SOCIO-ECONOMIC FACTORS ON THE QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article considers the main socio-economic problems and factors affecting the quality of life of the population of the Russian Federation. The human development index (HDI) of the country is analyzed, as well as the main

indicators included in the concept of «standard of living of the population». The article also presents the dynamics of HDI in the Russian Federation for 2019-2022, which directly affects the quality of life of the population. The reasons for the decline in the standard of living in the Russian Federation are given and the directions of further activities of the state to eliminate the problem that has arisen are proposed.

Keywords: *population welfare, poverty, social policy, quality of life, human development index*

Постановка проблемы. На современном этапе развития отечественной экономики проблема повышения качества жизни населения для Российской Федерации выступает одним из стратегических направлений обеспечения социально-экономического развития экономики и социально-экономического прогресса общества. Именно поэтому одной из актуальных проблем развития общества выступает исследование факторов повышения качества жизни и благосостояния населения.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Проблемы качества жизни в РФ затрагиваются в работах таких деятелей науки как Соболев Т. С., Вдовенко Т. В., Исакин М. А., Исакина Е. А., Бобков В. Н., Городновой Н. В., Шарониной Л. В. и др.

Целью работы является исследование социально-экономических факторов и условий, определяющих качество и благосостояние жизни населения РФ.

Основные результаты исследования. Рассматривая индикаторы оценки благосостояния граждан, следует уделить особое внимание таким показателям, как уровень и качество жизни населения, которые позволяют дать комплексную оценку состояния экономики государства, эффективности развития социального сектора экономики и качества сопутствующих условий, который обеспечивают достойный уровень

жизни населения (экологическая безопасность, цифровизация социальных и общественных услуг населению, развитость инфраструктуры и др.) в современном мире. В рамках социально-экономического аспекта развития населения Соболев Т. С. рассматривает качество жизни как специфичный набор условий и характеристик жизни человека, который характеризует степень удовлетворения потребностей различного уровня [1].

Показателем, который позволяет давать комплексную оценку уровня жизни, является индекс человеческого развития (Human Development Index). Данный показатель учитывает особенности влияния экономических, социальных, демографических, экологических, политических, этнически-культурных условий на человеческое развитие, которое рассматривается как процесс, который должен обеспечивать долгую и здоровую жизнь, гарантировать доступность к образовательным услугам и обеспечивать качество расширения услуг в образовательной сфере (использование дистанционных образовательных платформ в учебном процессе, доступность к информационным ресурсам центров обучения – библиотекам ведущих ВУЗов, специализированным информационным базам, информационно-развивающим центрам и т.д.) и обеспечивать достойный уровень жизни граждан. Данные, характеризующие рейтинг индекса человеческого развития в РФ в 2019-2022 гг., представлены на рис. 1.

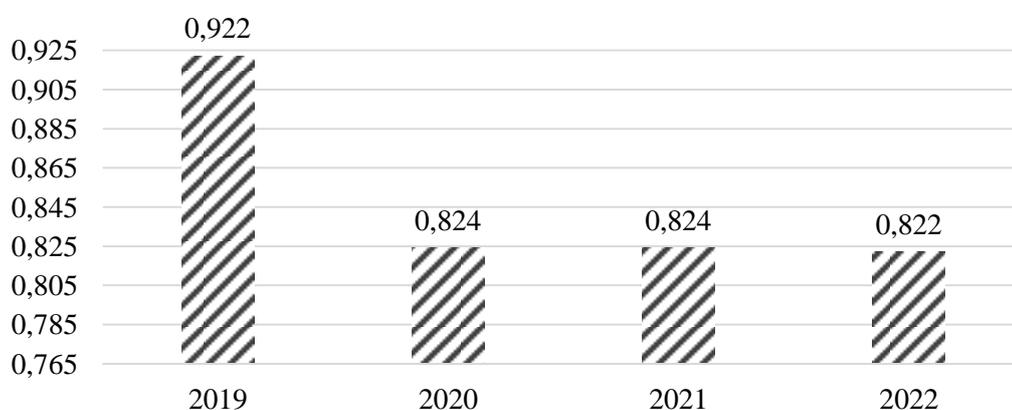


Рис. 1. Динамика ИЧР в РФ за 2019-2022 гг.

Основными индикаторами социально-экономического развития человека в современных условиях выступают покупательная способность, безопасность, развитие здравоохранения и ВВП. В 2022 г. покупательная способность в РФ составила 34,6%, безопасность – 59,9%, здравоохранение – 58,9, а ВВП – 30 431 долларов.

Следует отметить, что нестабильные экономико-политические внешние условия создают предпосылки снижению эффективности мер социально-экономической поддержки населения и, конечно, они носят исключительно временный характер и снижают реальные доходы населения. Основным индикатором экономического благосостояния населения является заработная плата. Динамика средней заработной платы населения РФ за период 2019-2022 гг. представлена на рис. 2.

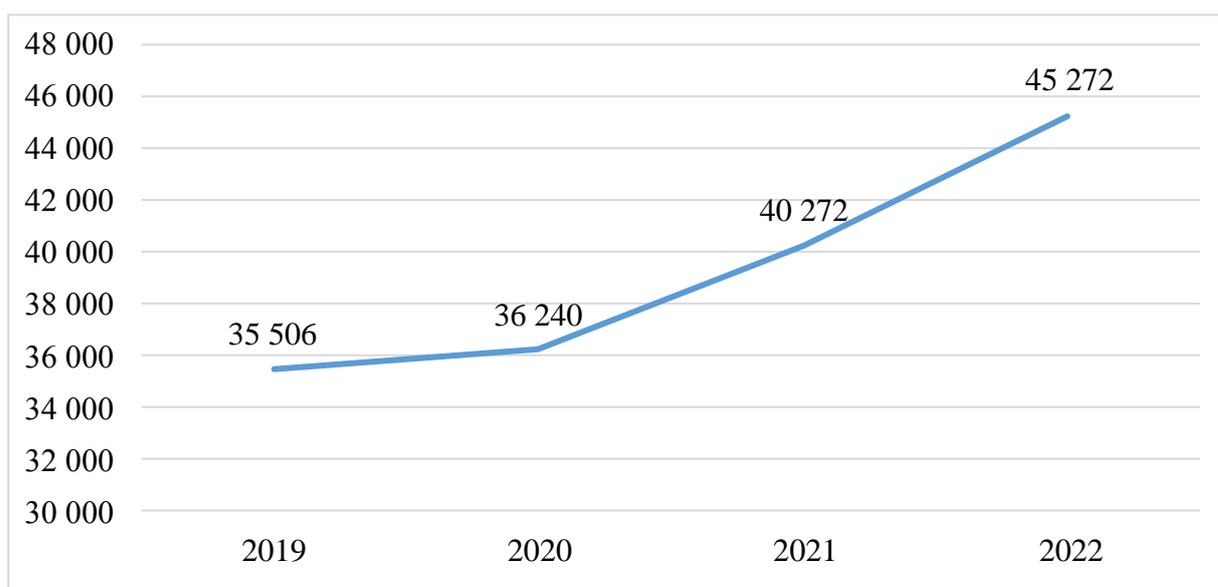


Рис. 2. Средняя месячная номинальная заработная плата в РФ за 2019-2022 гг. с учетом Республики Крым и г. Севастополя, руб.

(составлено автором на [2])

Таким образом, снижение реальных доходов населения в РФ связывают с санкциями, введенными в 2014 г. Западом в отношении РФ, вхождение мировой экономики в продовольственный и экономический кризисы [4]. И в этих условиях потери Российской Федерации составили

более 4,9 триллиона рублей. Именно на эту сумму сократилась покупательная способность, если учесть, что общую сумму доходов населения в 2021 году Росстат оценивает в 69,9 триллионов рублей в год. В результате снижения реальных доходов, снижается и уровень жизни населения РФ. Так, в 2022 г. по сравнению с 2019 г. численность граждан, которые находятся за чертой бедности соответственно составляет 16 млн чел. и 19,2 млн чел., или же 11% и 13% населения страны [2]. Вследствие снижения реальных доходов в российском обществе начинает расти уровень социальной напряженности и снижается уровень жизни, что подкрепляется ростом цен на проживание, инфляцией, нерешенными политическими и демографическими проблемами.

Выводы. Таким образом, в модели экономического развития РФ с доминированием инновационной составляющей соответствующая роль принадлежит повышению качества жизни населения. Чтобы улучшить качество жизни граждан РФ, необходимо обеспечить производство высококачественных и безопасных товаров и услуг (медицинских, образовательных и др.), формирование благоприятных условий для повышения социальной мобильности населения, производительности труда, его достойной оплаты, поддержки социально значимой трудовой занятости; также необходим полный охват бедного населения государственными социальными программами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Соболев, Т. С. Современный уровень и качество жизни населения России [Электронный ресурс] / Т. С. Соболев // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. – 2018. – Сер.1: Экономика и управление. – № 2. – С. 7-13. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-uroven-i-kachestvo-zhizni-naseleniya-rossii/viewer> (дата обращения: 29.04.23.)

2. Федеральная служба государственной статистики (РОССТАТ). – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 29.04.23).

3. Рейтинг стран мира по уровню процветания института Legatum. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index> (дата обращения: 30.04.23).

4. Российская экономика. Аналитическое исследование 2022 года. – Режим доступа: https://ratings.ru/files/research/corps/NCR_Resilience_150622.pdf (дата обращения: 30.04.23).

УДК 331

О. Ю. Сердюк

О. Г. Воробьева

ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет»

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УСЛУГАМИ

В статье обоснована необходимость повышения качества образования в современных условиях, проанализировано состояние рынка труда за 2019-2021 гг. с целью определения его взаимосвязи с образовательными услугами. Предложены конкретные рекомендации по улучшению подготовки и переподготовки специалистов.

Ключевые слова: рынок, молодой специалист, работодатель, образовательные услуги

O. Y. Serdyuk
O. G. Vorobiova

INTERRELATION OF THE MODERN LABOR MARKET IN RUSSIA WITH EDUCATIONAL SERVICES

The article substantiates the need to improve the quality of education in modern conditions, analyzes the state of the labor market for 2019-2021 in order to determine its relationship with educational services. Specific recommendations for improving the training and retraining of specialists are proposed.

Keywords: *market, young specialist, employer, educational services*

В современной экономике следует отметить отставание существующих образовательных моделей от изменений в развитии социума и экономики. В связи с этим в системе образования России должны происходить соответствующие изменения, где главной целью является создание такой образовательной системы, в рамках которой молодые поколения будут овладевать профессиями, пользующимися спросом на рынке труда, и знаниями, которые помогут им продуктивно участвовать в жизни общества.

Цель работы заключается в установлении связи рынка труда России с образовательными услугами.

Данной проблеме посвящены работы многих специалистов, таких как В. С. Буланов [1], Л.И. Васильцова [2], Т. Зайниева [3], Л. М. Гохберг [4] и др., однако определенные ее аспекты, в частности, исследование взаимосвязи рынка труда с образовательными услугами, требуют более глубокого исследования.

На сегодняшний день образование представляет собой быстро развивающуюся отрасль мировой экономики, расширяющуюся сферой обеспечения образовательных услуг. Современная экономика представляет

собой экономику знаний, экономику постиндустриального общества. Образование является основой современного социально-экономического развития стран, ведь оно формирует уровень интеллектуального состояния нации, а это является основным моментом в построении экономики знаний.

Проанализируем современный рынок труда России за 2019 - 2021 гг. с целью выявления проблем взаимосвязи рынка с образовательными услугами.

Рассмотрим количество трудоустроившихся выпускников в соответствии со связью первой работы с полученной профессией (специальностью) и уровнем полученного образования (рис.1).

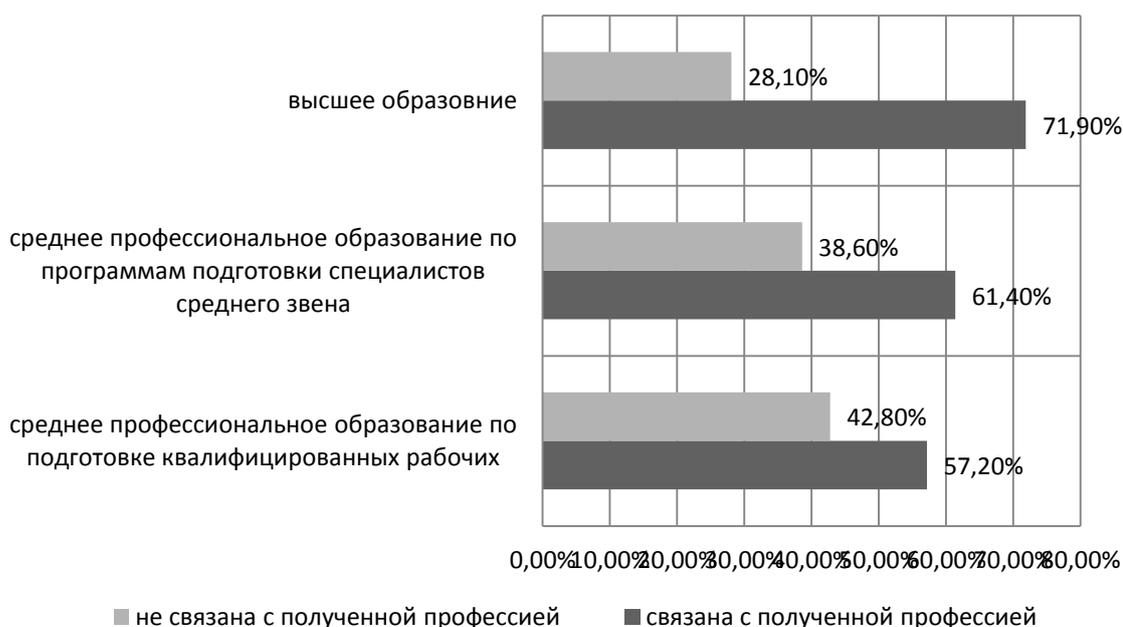


Рис.1. Трудоустройство выпускников в 2021 году, % (составлено автором)

Проанализировав рисунок 1, можно сделать вывод, что большинство выпускников учебных заведений первую свою работу получают по специальности, что свидетельствует о том, что рынок труда удовлетворяет потребности выпускников, а следовательно, существует тесная взаимосвязь между рынком труда и образовательными услугами.

На рисунке 2 представлен спрос и предложения на молодых специалистов на рынке труда России.

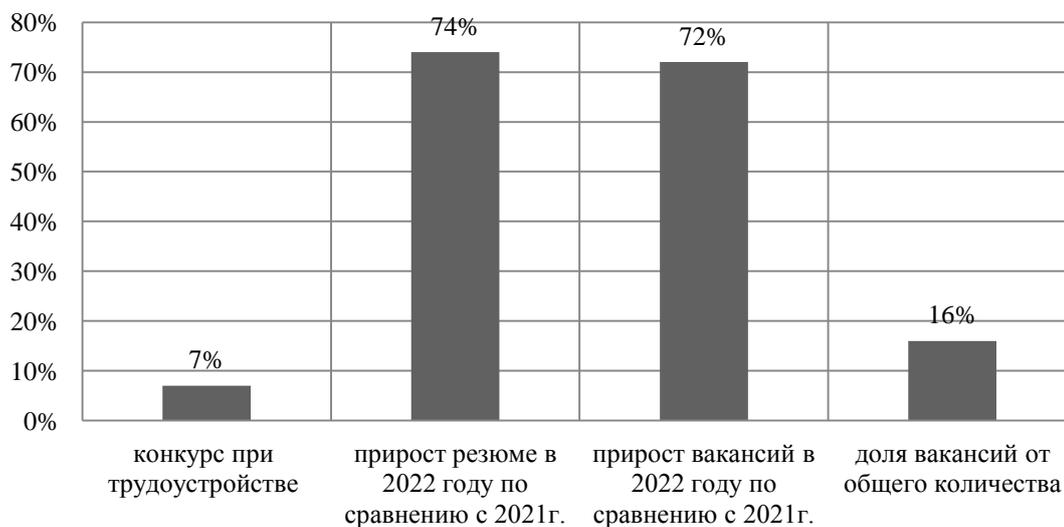


Рис. 2 Спрос и предложение на молодых специалистов в цифрах, %
(составлено автором)

Если раньше специалист мог окончить университет и ему хватало этих знаний на ближайшие пять 5 лет, то сейчас выпускнику вуза необходимо регулярно мониторить тренды и осваивать новые инструменты с первого рабочего дня. Поэтому навык саморазвития стал очень востребованным среди работодателей. Большинство руководителей предпочитают брать молодых специалистов, которые умеют эффективно взаимодействовать с командой, прислушиваться к коллегам и работать ради общей цели. Причина простая – компания состоит из групп и отделов, которые связаны между собой, и специалисты редко работают поодиночке, а также у них отсутствуют амбиции, характерные для специалистов со стажем.

На текущий момент на рынке труда в России каждая четвертая вакансия, подходящая молодым специалистам, была размещена в Москве и Московской области, каждая пятая – в Приволжском федеральном округе.

В первом полугодии 2022 года, по сравнению с аналогичным периодом 2021 года, спрос на новых участников рынка труда увеличился на 72%, а совокупное количество резюме кандидатов без опыта выросло на 74%;

конкуренция за рабочее место среди молодежи составила 7,7%;

наиболее открытые отрасли для молодежи – «Продажи, обслуживание клиентов» и «Розничная торговля»;

самая популярная вакансия для молодого специалиста – продавец-консультант, продавец-кассир;

во втором квартале 2021 года зафиксирована отрицательная динамика спроса на ИТ-специалистов.

самая высокооплачиваемая стартовая позиция – разработчик ПО;

наиболее востребовано техническое и медицинское образование.

Как известно, не все молодые специалисты работают дальше по полученной в образовательном учреждении специальности, так как рынок диктует свои условия согласно текущему моменту в экономике. Для дальнейшего трудоустройства по вновь выбранной специальности им необходимо пройти переподготовку по специальным программам, которую предоставляет рынок труда с последующим трудоустройством.

В таблице 1 представлены данные по переподготовке молодежи за 2019-2021 гг.

Таблица 1

Численность слушателей, завершивших обучение по дополнительным профессиональным программам переподготовки, % (составлено автором)

	2019г.		2020г.		2021г.	
	Тыс. чел	%	Тыс. чел	%	Тыс. чел	%
Всего:	6338,4	100	6663,8	100	6961,3	100
В том числе по программам:						
повышение квалификации	5603,7	88,4	6014,6	90,3	6292,3	90,4
профессиональной переподготовки	734,8	11,6	649,2	9,7	669,0	9,6

Подводя итог вышеизложенному, следует сделать соответствующие выводы. Руководителям образовательных учреждений необходимо организовать содействие в организации практик, временной занятости студентов (информирование заинтересованных компаний, подготовка договоров, работа с выпускающими кафедрами), шире использовать целевое обучение согласно требованиям современного рынка труда. Необходимы формирование электронной базы предприятий – потенциальных работодателей, организация презентаций предприятий – работодателей на факультетах и выпускающих кафедрах, а также индивидуальное консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства и рынка труда.

В настоящее время государством разработаны многие мероприятия, направленные на облегчение процесса перехода молодежи от учебы к трудовой деятельности и понижение уровня безработицы среди молодых специалистов, но пока они существенных результатов не приносят. Безработица среди молодых специалистов остается на достаточно высоких позициях. Вместе с тем, многие региональные аспекты регулирования рынка труда, особенно связанные с постоянным обновлением его за счет новых поколений выпускников учебных заведений, остаются недостаточно разработанными.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В. С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210 с.
2. Васильцова, Л. И. Экономика управления персоналом / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова, С. В. Радионова, Е. А. Скворцов. – Екатеринбург, 2018. – С. 165.

3. Зайниева, Т. Влияние рынка труда на стратификацию населения среднего города / Т. Зайниева. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2022. – 152 с.

4. Образование в цифрах: 2022 : краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, Л. Б. Кузьмичева, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022. – 132 с.

УДК 338

*Е. А. Сурикова
И. С. Волежанина
А. С. Шевченко*

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК»

В статье дано определение интеллектуального капитала, обозначена его ведущая позиция среди конкурентных преимуществ предприятия и важная роль в разработке стратегии его развития. Проведена оценка интеллектуального капитала ПАО «Сбербанк». Сделан вывод, согласно которому интеллектуальный капитал предприятия является основным преимуществом, порождающим мультипликативный эффект по отношению к другим видам капитала за счет более целесообразного их использования.

Ключевые слова: *интеллектуальный капитал, кризис, методы оценки, эффективность*

E. A. Surikova
I. S. Volegzhanina
A. S. Shevchenko

INTELLECTUAL CAPITAL AS A FACTOR OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT BY AN EXAMPLE OF SBERBANK

This article defines intellectual capital, identifies its leading position among the competitive advantages of an enterprise and an important role in the development of its development strategy. The intellectual capital of Sberbank PJSC was assessed. It is concluded that the intellectual capital of the enterprise is the main advantage that generates a multiplicative effect in relation to other types of capital due to their more appropriate use.

Keywords: *intellectual capital, crisis, evaluation methods, efficiency*

The study of intellectual resources is one of the most relevant areas of modern economic science. The main feature of the post-industrial type of society is the decline in the role of material factors of production and the growing importance of information and knowledge as the main production resources. The process of forming the structure of intellectual resources and, most importantly, their evaluation requires their identification, a thorough economic analysis of their condition and use, an assessment of the cost of their acquisition, returns in the process of use, an assessment of the cost of damage from loss, etc.

The purpose of this study is to determine the correlation between intellectual capital and the results of the company's activities, to assess its strategic importance. In the course of writing the work, the materials of V. I. Zorin, A.V. Andreychikov, E. E. Golovchansky, A.V. Tikhomirov and some others were used.

At the present stage of economic progress, fundamental changes are taking place in the technologies of social production, the knowledge economy is

developing at an ever-increasing rate. Intellectual capital occupies an important place in this transition, identifying the structure of the national economy at all stages of formation, as well as the quality of products.

Intellectual capital determines the competitiveness of an organization. There are many interpretations of this concept in the economics literature. According to a founder of the intellectual capital concept, T. Stewart wrote: "Intellectual capital is an intellectual material that includes knowledge, experience, information, intellectual property and participates in the creation of values" [1, p.12].

Table 1 shows the structure of intellectual capital.

Table 1

Structure of intellectual capital

Human capital	Structural capital	
	Organizational capital	Consumer capital
Employee knowledge	Corporate Information system	Business communications with customers
Skills	Intellectual property objects (patents, licenses, etc.)	Business communications with counterparties
Moral values	Organizational structure of management	Reputation
Corporate culture	Management strategy	Brand (recognition, loyalty relationship)

Currently, a large number of different approaches are used to assess intellectual capital. Well-known valuation methods are the following:

- 1) direct valuation methods, in which individual elements of intellectual capital and their combinations are evaluated;
- 2) methods of market capitalization, assuming a comparative characteristic of the book value and market value of intellectual capital;
- 3) methods of return on assets. In these methods, the income of the company's assets is compared with the industry averages by discounting the average annual income of intellectual capital;

4) methods of the indicator system. In these methods, indicators of intellectual capital are determined, then their assessment and presentation in the form of graphs are carried out [2, p.135].

Sberbank PJSC pays great attention to competition. Let's consider and analyze the main economic indicators of the activity of this organization, presented in Table 2.

Table 2

Key financial indicators of Sberbank PJSC for 2020 [3]:

Net profit	760.3 billion rubles, decreased by 10% compared to 2019
Earnings per ordinary share	34.36 rubles
Return on equity	21,1%,
Return on assets	3,1%
Credits	More than 25 trillion rubles, increased by 15.0% for the year
Corporate client funds	9.1 trillion rubles
Number of active clients	It grew by 3 million and approached 99 million people

When looking at the table, we can conclude about Sberbank's tendency to expand and strengthen its borders in Central and Eastern Europe. Even taking into account various scenarios for the development of the current instability, Sberbank will be characterized by:

- high growth rates and a significant size;
- high profitability of operations;
- the trend towards consolidation of the banking sector.

In the second half of 2016, the implementation of Sberbank's «Knowledge Management System» was completed.

The basis of this system is the Knowledge Center – a single coordination center that ensures the process of growth and exchange of knowledge. This innovation is necessary to increase the quality of intellectual capital, as well as to increase the competitiveness of the bank using a single platform.

Sberbank is also introducing crowdsourcing technology, which means involving employees in the reproduction and exchange of knowledge. This technology is one of the components of the success of the Knowledge Management System.

The activity of a commercial bank involves the expedient use of tangible assets and intangible resources: staff knowledge, information and technology, business reputation, image, trademarks, corporate culture, etc. To measure Sberbank's intellectual capital, the Tobin coefficient was chosen.

The most common indicator of intellectual capital is the Tobin coefficient (Tobin's q index), which is the ratio of market and book values. The Tobin coefficient is calculated by the formula:

$$q = \frac{OMV}{NAV}, \quad (1)$$

where OMV (Market value) is the market capitalization,

NAV (Net asset value) is the net asset value

Table 3 shows the interpretation of the Tobin coefficient value.

Table 3

Tobin coefficient value

$q > 1$	An organization is able to make more profit than similar enterprises
$q < 1$	The organization inefficiently distributes its intellectual capital inefficiently

The current market value of the stock is 378.80 rubles (as of 10/14/2021), the book value of the company's shares is 224.43 rubles (as of 10/14/2021). Let's calculate this indicator for Sberbank:

$$q = \frac{378,80}{224,43} = 1,7 \quad (2)$$

It can be concluded that the company effectively uses intellectual capital, since the Tobin index is greater than one.

Thus, we believe that intellectual capital affects the results of the company's activities, increasing the efficiency of internal processes. Therefore, when implementing an anti-crisis strategy, it is necessary to coordinate the intellectual capital of the organization with it. Intellectual capital has a huge strategic value for an enterprise, often even greater than its financial assets. Hence, in our opinion, modern companies should be able to correctly assess the state of intellectual capital, actively develop and use it, since it determines its market value of the company and its competitiveness.

REFERENCES

1. Stuart Thomas A. Intellectual capital: a new source of wealth for organizations. Translated from the English by V. A. Nozdrina / Stuart Thomas A. – Moscow: Generation, 2007. – 366 p.
2. Shlyago N. N. Managerial accounting for managers in 2 h. Part 1: textbook and workshop for universities/ Shlyago N. N. – Moscow Yurayt Publishing House, 2020. — 275 p.
3. <https://bankinform.ru/news/111290> Access date: 30.04.2023

УДК 331.101.5

О. А. Тимохина
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный
исследовательский университет»

УГРОЗЫ И РИСКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В работе определены основные угрозы и риски, с которыми связан процесс развития человеческого капитала в условиях глобальной цифровизации. Актуальность и важность выбранной темы исследования

обусловлена стремительным ростом влияния цифровых технологий на изменения в структуре человеческого капитала и современный рынок труда в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал, цифровизация, цифровые технологии, цифровая экономика, цифровые компетенции, цифровое неравенство, рынок труда

O. A. Timokhina

THREATS AND RISKS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE GLOBAL DIGITALIZATION CONTEXT

The article identifies the main threats and risks associated with the process of human capital development in the context of global digitalization. The relevance and importance of the chosen topic of research is due to the rapid growth of the influence of digital technologies on the change in the structure of human capital and the modern labor market.

Keywords: *human capital, digitalization, digital technology, digital economy, digital competencies, digital inequality, labor market*

Процесс стремительного формирования и развития цифровой экономики привел к формированию новых требований к человеческому капиталу. Сегодня можно наблюдать, как развитие человеческого капитала происходит в условиях появления на рынке труда новых цифровых компетенций и профессий, максимально релевантных происходящим структурным изменениям на отечественном и глобальном рынках труда. Также одновременно происходит и актуализация знаний, умений и навыков, что обусловлено необходимостью повсеместного использования современных цифровых технологий в разнообразных сферах деятельности.

Трансформационные процессы, затронувшие развитие человеческого капитала, напрямую связаны с воздействием целого ряда факторов: глобальная цифровизация, стремительный рост влияния цифровых

технологий на различные сферы социально-экономической жизни современного общества, структурные изменения на рынке труда и др. При этом сложность и динамичность происходящих сегодня изменений в данной области привлекает внимание все большего числа авторов: Амирханова П. М., Волкова С. А., Волкова Т. А., Зеленина Э. А., Черненко И. М., Силантьев А. В., Ишмуратова Д. Ф., Кравченко С. А. и др. Многие как отечественные, так и зарубежные исследователи едины во мнении касательно высокой актуальности и значимости обозначенной выше темы исследования. В своих трудах они осуществляют попытки раскрыть специфику происходящих трансформаций в структуре человеческого капитала, выявить факторы, оказывающие непосредственно влияние на происходящие процессы, найти новые возможности и перспективы, а также предусмотреть угрозы и риски.

Таким образом, целью настоящего исследования выступает выявление и изучение рисков и угроз, неразрывно связанных с процессом развития человеческого капитала в условиях глобальной цифровизации. Практическая значимость полученных результатов исследования может заключаться в возможности снижения негативного влияния цифровизации и автоматизации на дальнейшее развитие человеческого капитала.

Несомненно, запуск процесса глобальной цифровизации всевозможных сфер нашей жизни обеспечивает широкий спектр новых возможностей, перспектив и направлений развития. Но, традиционно, каждый трансформационный процесс связан с определенными рисками и угрозами. В данном контексте глобальная цифровизация, неизбежно затронувшая процесс дальнейшего формирования и развития человеческого капитала, не стала исключением.

Угрозы и риски развития человеческого капитала в условиях глобальной цифровизации в наши дни стали достаточно очевидны. В числе таких угроз, целесообразно обозначить то, что стремительность темпов

цифровизации и автоматизации могут привести к исчезновению многих привычных для нас профессий. McKinsey Global Institute представил прогноз, согласно которому к 2030 году в масштабах мирового рынка труда исчезнет около 15% рабочих мест. Достаточно ощутимо это будет в банковском секторе, где автоматизация и цифровизация вытеснит до 20% работников, в добывающей отрасли данная цифра достигнет 30%, в сфере розничной торговли - 25%. В соответствии с опубликованным докладом на Всемирном экономическом форуме (2020 год) предполагается, что уже к 2025 году 43% компаний нацелены сократить число рабочих мест из-за внедрения новых технологий [3].

Что же касается прогнозов российского рынка труда, то представители пресс-службы факультета экономических наук ВШЭ предполагают, что в ближайшее время «11% российских сотрудников могут потерять работу из-за компьютеризации и цифровизации» [4].

Таким образом, любая профессия может уже в недалеком будущем либо кардинально измениться, либо исчезнуть вовсе. То есть любой работник уже сейчас может находиться в зоне потенциального риска, обусловленного чрезмерно высокой скоростью смены технологических основ производственной, управленческой, банковской и иных сфер деятельности. Такая угроза в свою очередь может быть нивелирована постоянной актуализацией набора профессиональных компетенций каждого отдельного работника. Актуальность полученного образования будет заметно снижаться до минимальных сроков, а каждый работник должен будет либо постоянно повышать свою квалификацию, либо вовсе осваивать новые профессии, что в свою очередь может способствовать росту чувства неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне. К примеру, уже к 2030 году у 70% работающих россиян устареют знания и умения [5].

Среди прочих рисков и угроз развития человеческого капитала под влиянием глобальной цифровизации можно выделить следующие:

сокращение численности работающих;

негативные социально-экономические последствия в результате высвобождения большого числа работников;

появление нового вида социальной дифференциации, вызванной наличием различий в использовании современных информационно-коммуникационных технологий различными категориями работников;

отказ от присутствия человека на отдельных рабочих местах в пользу использования технологий искусственного интеллекта и нейротехнологий (рисунок 1);

рост конкуренции между соискателями на вакантные места;

поляризация рынка труда;

низкий уровень готовности работников к происходящим на рынке труда изменениям;

сокращение срока актуальности полученного образования;

дифференциация работников на рынке труда по степени развитости тех либо иных цифровых компетенций, навыков, а также уровню цифровой грамотности;

разрушение привычного представления о процессе работы и о рабочем месте с распространением дистанционного формата работы (удаленная работа) и т.д.[1, 2].



Рис. 1. Перспективы развития использования нейротехнологий и искусственного интеллекта [6]

Подводя итог проведенного исследования, целесообразно подчеркнуть, что именно человеческий капитал выступает основным активом любого государства. Развитие человеческого капитала в эпоху цифровых трансформаций открывает достаточно широкие возможности, но и одновременно выступает причиной появления новых рисков и угроз, которые нельзя оставлять без внимания. Снизить неопределенность и уровень негативного влияния в данной ситуации можно за счет направления усилий со стороны государства на максимальное сокращение дифференциации работников по степени развитости цифровых навыков и компетенций. Также немаловажным выступает и совершенствование государственной социальной политики в сфере борьбы с безработицей, которая будет расти уже в ближайшей перспективе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ишмуратова, Д. Ф. Человеческий капитал в контексте цифровизации: особенности развития / Д. Ф. Ишмуратова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 5-2 (75). – С. 25-28.
2. Кузнецов, Н. В. Изменение структуры занятости и профессионально-квалификационных требований в эпоху цифровизации экономики [Электронный ресурс] / Н. В. Кузнецов // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 5. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=27992#w0-tab2> (дата обращения: 03.05.2023).
3. Цифровые профессии будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/tsifrovye-professii-budushchego/> (дата обращения: 03.05.2023).
4. Из-за автоматизации 11% трудящихся в России могут потерять работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scientificrussia.ru/articles/iz-za-avtomatizacii-11-trudasihsa-mogut-poterat-rabotu> (дата обращения: 04.05.2023).
5. Тренд на цифровизацию: какие профессии перестанут быть востребованными в ближайшие 5 лет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://profile.ru/society/trend-na-cifrovizaciju-kakie-professii-perestanut-byt-vostrebovannymi-v-blizhajshie-pyat-let-987422/> (дата обращения: 04.05.2023).
6. Почему цифровые технологии вытесняют аналоговые [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mst63.ru/technology/obzor-omen-15-ek1013ur-mozet-li-rtx-3070-vyzit-v-tonkom-korpuse.html> (дата обращения: 04.05.2023).

А. А. Шмаков

Е. А. Ерошкин

*Новосибирский военный институт ордена Жукова имени генерала армии
И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации*

КОМАНДНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ВЫПУСКНИКОВ ВОЕННОГО ИНСТИТУТА

Статья посвящена рассмотрению командно-управленческого потенциала выпускников военного института. Показаны характеристики и основные составляющие анализируемой проблемы.

Ключевые слова: потенциал, командно-управленческий потенциал, выпускники военного института

A. A. Shmakov

E. A. Eroshkin

COMMAND AND MANAGEMENT POTENTIAL GRADUATES OF THE MILITARY INSTITUTE

The article is devoted to the consideration of the command and management potential of graduates of the military Institute. The characteristics and main components of the analyzed problem are shown.

Keywords: potential, command and management potential, graduates of the military institute

Среди главных особенностей командно-управленческой деятельности офицеров – осуществление ее в подразделениях, имеющих однозначную систему регламентации, предписывающую офицеру выполнять принципы и нормы, основывающиеся на нормативных требованиях военной организации [1, с. 7-14]. Для офицера командовать – означает: учить подчиненных точному выполнению поставленной СБЗ и

вместе с ними учиться самому; адекватно анализировать точность выполнения поставленной задачи [4, с. 4].

Эффективность служебной деятельности силовых структур зависит от решения ряда многочисленных проблем, среди которых выявлена проблема развития командно-управленческого потенциала выпускников военных институтов. Такой вывод следует из результатов опросов курсантов на знание понятия «управление», «потенциал», «управленческий потенциал офицера», «командный потенциал офицера», «командно-управленческий потенциал офицера», результаты которых показывают: 26% респондентов смогли дать формулировку понятию «управление»; понятие «потенциал» в 21% ответов респонденты связали с техническим термином, не перенося его на служебную платформу; «командный потенциал офицера», минуя понятие «потенциал», раскрыли около 70% респондентов, связывая его со служебными устремлениями; приблизительно такое же количество ответов было получено на раскрытие понятия «командно-управленческий потенциал офицера»; 27% респондентов назвали управленческий потенциал офицера проблемой его успешности на службе; и только около 45% курсантов считают необходимым развитие «командно-управленческого потенциала офицера». Такая статистика демонстрирует, что у курсантов военных институтов не в полной мере сформированы представления о командно-управленческом потенциале офицера и его развитии у каждого выпускника военного института, а *целью* данной нашей работы является показ значимости компонентов командно-управленческого потенциала выпускников военного института.

Этимологическое происхождение понятия «потенциал» берет начало от латинского «*potentia*» («мощь», «сила», «возможность»), которое впервые употребил Аристотель, раскрыв его как «способность вещи быть не тем, что она есть в категории субстанции качества, количества и места»

[10, с. 14-15]. Анализ научной литературы показал, что понятие «потенциал личности» является многозначным, и, опираясь на точки зрения Т. Г. Браже (потенциал профессионального мастерства учителя, 1986), В. П. Горшенина (потенциал персонала, 2006), Л. А. Даринской (потенциал учащихся, 2005), Е. В. Дорофеевой (развитие потенциала студентов, 2006), С. А. Дружилова (развитие личностного потенциала, 2009), Е. С. Ермаковой (креативный потенциал личности, 2014), О. В. Маркевича (творческий потенциал студентов, 2006), М. А. Мухиной (понятие «творческий потенциал», 2018), А. И. Савенков (потенциал личности, 2005) и др., можно сделать вывод о том, что «потенциал личности» характеризует комплекс интеллектуально-творческих и мотивационных характеристик способностей человека, определяющих возможность ее достижений [13, с. 107-110]. Поэтому «командно-управленческий потенциал выпускников военного института» – это совокупность личностных, когнитивных и креативных возможностей военных специалистов, обуславливающих их его готовность быть субъектами командно-управленческой деятельности.

Процесс развития у курсантов управленческих знаний, умений и навыков является составной частью процесса профессиональной подготовки, но он недостаточно выражен в содержании, формах и методах обучения, что позволяют утверждать работы исследователей: Р. А. Гусева (формирование профессионализма управленческой деятельности офицеров, 2009), А. В. Дубровского и И. И. Ихтисанова (готовность курсантов военных вузов к управленческой деятельности, 2016), Ю. А. Куиса (воспитания культуры управленческой деятельности у курсантов, 2013), О. П. Пузиков (Формирование управленческо-прогностической компетенции у курсантов, 2015), А. А. Цыбулько (готовность курсантов к командной деятельности, 2022) и др.

Понятийный аппарат развития командно-управленческого потенциала курсантов военного института представлен на рис. 1.

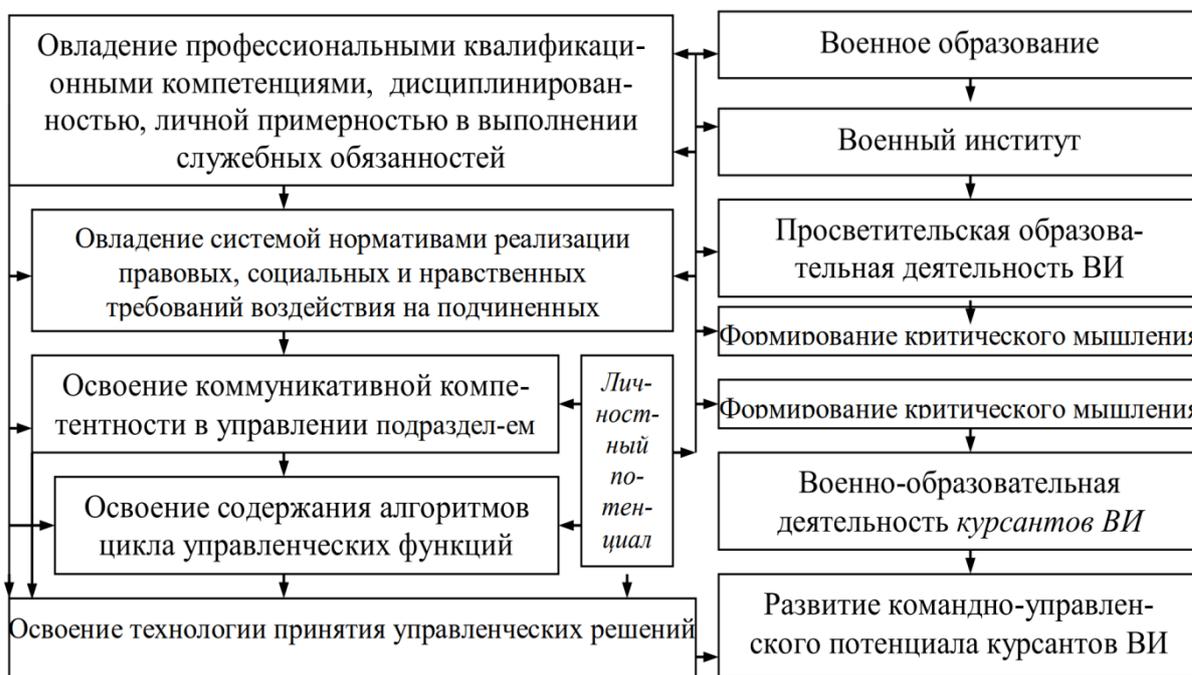


Рис. 1. Понятийный аппарат проблемы развития командно-управленческого потенциала курсантов военного института

Таким образом, актуальность нашего исследования обоснована необходимостью приобретения выпускниками военных институтов командно-управленческого потенциала, позволяющего им успешно выполнять командно-управленческие СБЗ. Знание сущности и содержания потенциала своей командно-управленческой деятельности, учет ее особенностей предоставят возможность выпускнику военного института ускорить процесс профессионального становления, что усилит качество и оптимальность выполнения служебных обязанностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гусев, Р. А. Педагогические условия формирования профессионализма управленческой деятельности офицеров внутренних

войск МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2009. – № 4 (44). – С. 172-176.

2. Дубровский, А. В. К проблеме формирования готовности курсантов военных вузов к управленческой деятельности / А. В. Дубровский, И. И. Ихтисанов // Интернет-журнал «Науковедение», 2016. – Том 8, – № 6. – С. 1-7.

3. Ерошкин, Е. Сущность и компоненты профессионально-педагогической культуры офицера войск национальной гвардии / Е. Ерошкин, В. Данько // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. 2021. – № 2(8). – С. 48-51.

4. Ихтисанов, И. Готовность курсантов военных институтов к управленческой деятельности / И. Ихтисанов, А. Петкин // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта, 2016. – №7(137). – С. 27-30.

5. Куис, Ю. А. Система воспитания культуры управленческой деятельности у курсантов вузов ВВ МВД России: моногр. – СПб, 2013. – 175 с.

6. Кучеренко, А. М. Исторический аспект формирования уставных взаимоотношений между военнослужащими / А. М. Кучеренко, Е. А. Ерошкин // Психолого-педагогические аспекты совершенствования подготовки студентов вуза. Матер. межвузовской научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 2021. – С. 126-129.

7. Пузиков, О.П. Формирование управленческо-прогностической компетенции у курсантов военных вузов: дис. ... канд. пед. наук. – Пермь, 2015. – 235 с.

8. Реанович, Е. А. Смысловые значения понятия «Потенциал» // Международный научно-исследовательский журнал [Электронный ресурс]. – 2012. – № 12. – С. 14-15.

9. Савенков, А.И. Потенциал личности //Новые ценности образования New Educational Values Антропологический, деятельностный и культурологический подходы. Тезаурус Anthropological, Activities and Iturological Approaches 2005, выпуск 5 (24). – С. 107-110.

10. Сидорина Т. В. Технология принятия управленческих решений. Учебное пособие. – Новосибирск, 2014. – 125 с.

11. Шмаков, А. А. Компонентная модель инженерно-творческого потенциала будущих офицеров ВНГ РФ / А. А. Шмаков, Г. В. Руфф, Т. В. Сидорина // Психолого-педагогические аспекты совершенствования подготовки студентов вуза. Матер. межвузовской научно-практической конференции с международным участием. В 2-х частях. – Новосибирск, 2020. – С. 247-250.

12. Шмаков, А. А. Оптимизация психолого-педагогического сотрудничества преподавателей и курсантов // Психолого-педагогические аспекты совершенствования подготовки студентов вуза. Матер. межвузовской научно-практической конференции с международным участием. В 2-х частях. – Новосибирск, 2020. – С. 250-252.

13. Цыбулько, А.А. Педагогические условия формирования готовности курсантов военных институтов ВНГ РФ к командной деятельности. Автореф. ... к.п.н. – Барнаул, 2022. – С. 4.

Материалы Республиканского научного семинара

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ И
СОХРАНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
УСЛОВИЯХ НОВЫХ ВЫЗОВОВ И УГРОЗ**

Республиканский научный семинар

г. Донецк, 19 мая 2022 г.

Текстовое электронное издание