

УДК 331.101.262:330.322

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНДИКАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ИНВЕСТИРОВАНИЕМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА****Евсеенко В.А.,**ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», Донецк,
email: evseenko-viktoriya@mail.ru

Аннотация. Разработана система информационного обеспечения управления инвестированием в человеческий капитал, состоящая из последовательных этапов, которые включают диагностику человеческого капитала, предполагающую получение полной информации о состоянии и необходимости осуществления инвестиций в человеческий капитал основными субъектами; исследование рисков осуществления инвестиций в человеческий капитал и разработку алгоритма управления ими; проведение оценки инвестиционных процессов формирования, использования и воспроизводства человеческого капитала в результате установления факторов, влияющих на объёмы инвестиций на основе проведения корреляционно-регрессионного анализа; определение индикаторов факторов объёмов инвестиций в человеческий капитал и установление допустимых пределов их значений; формирование выводов и рекомендаций относительно необходимости инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование, информационное общество, индикаторы, управление, анализ, информационная база.

**ENSURING INDICATIVE MANAGEMENT OF INVESTMENTS INTO HUMAN
CAPITAL OF THE INFORMATION SOCIETY****Evseenko V.A.,**FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration», Donetsk,
email: evseenko-viktoriya@mail.ru

Abstract. A system of information support for the management of investment in human capital has been developed, consisting of successive stages, which include diagnostics of human capital, which involves obtaining complete information on the state and need for investment in human capital by the main entities; research into the risks of investment in human capital and development of an algorithm for managing them; assessment of investment processes for the formation, use and reproduction of human capital as a result of establishing factors influencing investment volumes based on correlation and regression analysis; determination of indicators of factors in the volume of investment in human capital and establishment of acceptable limits for their values; formation of conclusions and recommendations regarding the need for investment in human capital.

Keywords: human capital, investment, information society, indicators, management, analysis, information base.

Переход от индустриального к информационному обществу, а впоследствии и к обществу знаний, спровоцировал изменение статуса трудовых ресурсов, их позиционирование исключительно как человеческого капитала — актива субъектов хозяйствования, фактора обеспечения инновационного и конкурентного разви-

тия государства, удовлетворения материальных, нравственных и статусных мотивов индивидов. Именно этим объясняется закономерность инвестирования в человека на основе воспитания, развития системы образования, здравоохранения, науки, стимулирования экстенсивного и интенсивного воспроизводства, которое провоцирует возникновение экономического и синергического эффекта.

Необходимость определения уровня развития и объёмов инвестиций в человеческий капитал выступает острой потребностью повышения конкурентоспособности и обоснования направлений совершенствования национальной экономики. В связи со становлением в развитых странах информационной экономики, в основу которой положены новейшие информационные и коммуникационные технологии и знания, которые становятся источником богатства, возникает потребность наращивания человеческого капитала, что обеспечит устойчивое инновационно-экономическое развитие, в противном случае страна рискует остаться малоэффективной индустриальной экономикой. Определение человеческого капитала как одной из производительных сил информационного общества требует разработки и реализации инвестиционных подходов к его формированию и воспроизводству, а, следовательно, предполагает уход от существующей ресурсно-затратной системы формирования человеческого потенциала, подтверждением чего должны служить результаты исследования общих объёмов инвестиций в человеческий капитал, ресурсной базы его формирования, исследование эффективности функционирования системы воспроизводства и реализации, определение влияния системных социально-экономических изменений на объёмы и темпы формирования, реализации и инвестиционного воспроизводства человеческого капитала.

Переход от индустриального общества к информационному требует изменения статуса трудовых ресурсов и их позиционирования исключительно как человеческого капитала, поэтому расходы государства, связанные с развитием человеческого потенциала, отдельные статьи расходов организаций на рабочую силу и средства домохозяйств на образование, здравоохранение, отдых и культуру уместно приравнять к инвестициям, которые обеспечат в будущем высокую отдачу в условиях формирования конкурентоспособного человеческого потенциала, его капитализацию на рынке труда, превращение в актив субъектов хозяйствования, фактор обеспечения инновационного и конкурентного развития государства, удовлетворение материальных, нравственных и статусных мотивов. Именно этим объясняется необходимость и закономерность инвестирования в человека на основе воспитания, образования, здравоохранения, науки и актуализируются предпосылки дальнейшего исследования системы воспроизводства и эффективности применения человеческого капитала.

Современная экономика характеризуется динамичным развитием, усложнением хозяйственных отношений, возникновением новых форм организации и методов управления, завышенной ролью человеческого фактора в экономическом росте. Глобализация хозяйственных процессов, способствует распространению знаний и информации в мировом масштабе и, как следствие, уменьшению разрыва в технологическом развитии между странами. Развитие инновационных технологий и перестройка социальных структур под влиянием информационного общества создаёт предпосылки для изменения отношений собственности, стоимости, товарно-денежных отношений; рост роли человеческого капитала с высокими качественными характеристиками.

Цель исследования

Цель исследования — обосновать научно-методические подходы к совершенствованию информационного обеспечения формирования, развития и воспроизводства человеческого капитала, которые в отличие от существующих позволяют получить запланированные эффекты в результате обеспечения высокого уровня капитализации.

Материал и методы исследования

Исследование осуществлено с использованием общенаучных методов: анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрагирование, диалектический, сравнение, обобщение, системный и других.

Результаты исследования

Исследование человеческого капитала приобрело актуальность в связи с развитием информационного общества и становлением экономики знаний, поэтому логично, что перечень определений и подходов к его трактовке будет постоянно расти по мере усиления роли в экономическом и социальном развитии. Подходы к определению человеческого капитала эффективно используются и действуют в пределах индустриального общества, в то же время, необходимо заметить, что в условиях развития информационного общества роль человеческого капитала на инвестиционной основе формирования актуализируется и требует разработки новых механизмов его развития и воспроизводства по мере обретения последним черт ключевого фактора будущего развития. Недостатком трактовки человеческого капитала зарубежными учёными является его отождествление с самим человеком или объёмом полученных знаний, умений, способностей, здоровья, которые выступают элементами формирования и накопления человеческого потенциала, что приводит к нивелированию значения категории «капитал», поскольку последние выполняют функции активов исключительно на условиях реализации и получения дополнительного дохода [1, с. 251-252].

В результате возникновения и распространения в экономической науке концепции человеческого капитала изменились подходы к трактовке самого термина «капитал». Идеи о том, что капитал это в первую очередь физические активы постепенно начал заменяться мнением, что капиталом является любой физический или человеческий актив, который способен приносить доход в будущем. Сложность сущности понятия «человеческий капитал» приводит к категориальной путанице и частому отождествлению со смежными понятиями. Чаще всего наблюдается отождествление человеческого капитала с потенциалом в связи с общими источниками формирования и развития (рис. 1).

Следовательно, человеческий капитал представляет собой только одну из частей человеческого потенциала, которая реализуется в виде экономической ценности через трудовую активность и капитализацию его отдельных компонентов, что способствует достижению запланированных эффектов.

В отличие от других экономических категорий, человеческий капитал не только отражает потенциальные возможности индивида для осуществления трудовой или предпринимательской деятельности, но и определяет фактическое использование им своих производительных способностей, что приводит к получению дополнительного заработка или дохода. Отличительной особенностью этого капитала среди других ресурсов является его способность к обновлению, совершенствованию и развитию.



Рис. 1. Процесс формирования человеческого капитала

Источник: составлено автором на основе [2-3].

В ходе анализа структуры человеческого капитала было установлено, что его состав следует расширить за счёт включения элементов, прямо влияющих на получение материальных, социальных, нравственных или статусных эффектов, при этом необходимо учитывать факторы, особенности и условия их формирования (рис. 2).

В представленной на рисунке 2 классификации присутствует особый компонент «информационная мобильность». Этот компонент тесно связан с развитием информационно-коммуникационных технологий, научного прогресса и стремительных изменений рыночной конъюнктуры. Информационная мобильность предполагает способность личности эффективно собирать, систематизировать, анализировать и отбирать необходимую информацию в условиях информационной перегруженности, а также умело использовать её в контексте развития информационного общества.

В то же время, эффективность регуляторных мер и масштабы инвестиций в развитие человеческого капитала напрямую связаны с качеством и доступностью систем информационного обеспечения (рис. 3.).

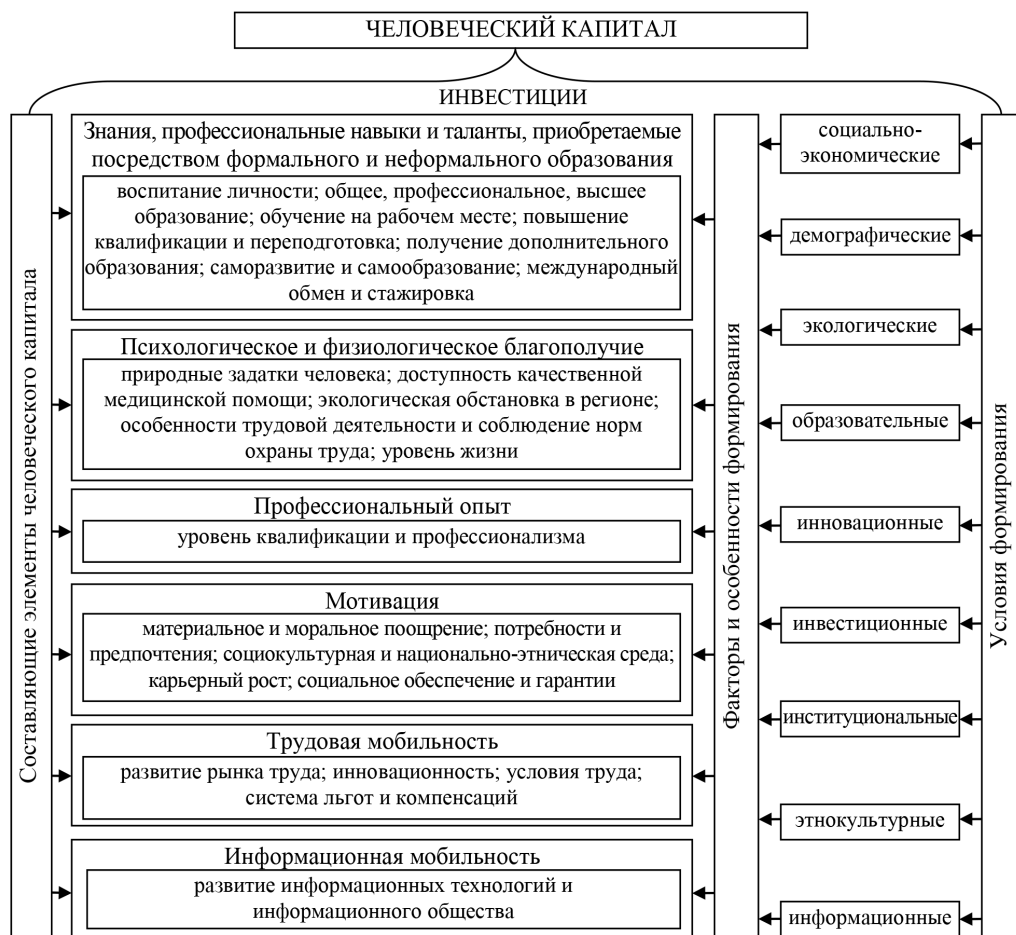


Рис. 2. Структурные элементы человеческого капитала

Источник: составлено автором на основе [4-6].

Доступ к качественной и достоверной информации является основополагающим условием для эффективного управления инвестициями в человеческий капитал. Объективность информационного обеспечения напрямую влияет на обоснованность принимаемых инвестиционных решений. Государственные инвестиции в человеческий капитал, в силу своего преимущественно социального характера и отсутствия явной экономической или инвестиционной отдачи, не подлежат включению в процесс управления инвестиционным риском. В связи с этим, управление рисками инвестиций в человеческий капитал на микроэкономическом уровне и уровне отдельных индивидов должно осуществляться по принципу иерархической последовательности (рис. 4).



Рис. 3. Структура системы информационного обеспечения управления инвестированием в человеческий капитал

Источник: составлено автором на основе [5, 7].

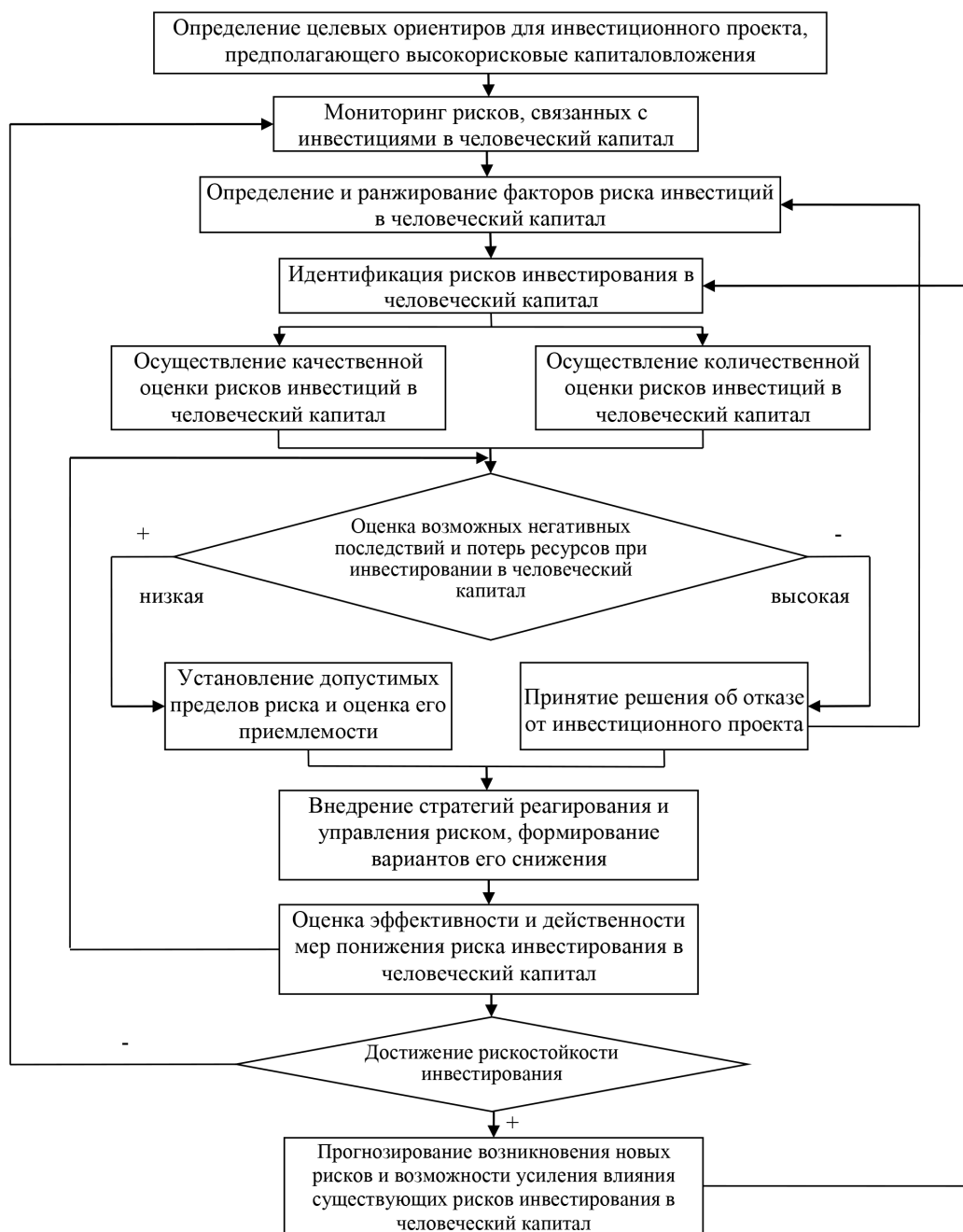


Рис. 4. Алгоритм процесса управления рисками инвестирования в человеческий капитал

Источник: разработано автором.

При эффективном управлении рисками, связанными с инвестициями в человеческий капитал, появляется возможность анализа инвестиционных процессов формирования, использования и воспроизводства этого капитала. Это достигается путём выявления факторов, оказывающих влияние на объёмы инвестиций, с применением корреляционно-регрессионного анализа. Важной составляющей системы информационного обеспечения управления инвестициями в человеческий капитал являются индикаторы, отражающие влияние выявленных факторов на объёмы таких инвестиций. Для индикаторов основных факторов, влияющих на объёмы инвестиций в человеческий капитал, целесообразно установить пределы критических значений (табл. 1).

Таблица 1

Пределы критических значений индикаторов объёмов инвестирования

Индикатор объёмов инвестирования в человеческий капитал	Принципы установления пределов критических значений индикатора	
	Нижний предел А -	Верхний предел А+
Численность населения	Сохранение простого воспроизводства	–
Численность незанятых граждан, которые воспользовались услугами центра занятости	Минимальная численность лиц в пределах естественной безработицы	Рост циклической безработицы выше 10% экономически активного населения
Численность детей в дошкольных образовательных организациях	Численность детей соответственно количеству мест в дошкольных образовательных организациях	Численность детей больше количества мест в дошкольных образовательных организациях
Численность учащихся в общеобразовательных организациях	Численность учащихся соответственно количеству мест в общеобразовательных организациях	Численность учащихся больше количества мест в общеобразовательных организациях
Численность подготовленных квалифицированных рабочих	Фрикционная безработица в пределах 3-6% экономически активного населения	Структурная безработица в пределах 6-8% экономически активного населения
Численность студентов образовательных организаций	Минимальный набор в образовательные организации в пределах лицензионного объёма	Безработица среди выпускников образовательных организаций или отсутствие набора
Численность докторов наук в экономике	Критический уровень для развития информационного общества	–
Численность медицинского персонала	Критический уровень необходимого обеспечения	Безработица среди медицинского персонала

Источник: составлено автором на основе [8, 9].

В таблице 1 прописаны принципы установления пределов критических значений индикаторов, пересечение которых выступает основанием для введения управленческих мер со стороны регуляторных органов, которые должны применять рычаги воздействия с целью устранения негативных отклонений.

Очевидно, что указанные индикаторы влияют на трансформацию институциональной системы, которая в соответствии с проектируемым механизмом инвестирования в человеческий капитал предполагает осуществление следующих мер: рост социальной мобильности, реформирование медицинского обеспечения, дерегули-

рование системы образования и формирование инвестиционного сектора развития человеческого капитала.

Следовательно, среди индикаторов, целесообразно рекомендовать применение следующих: численность населения; численность незанятых граждан, которые воспользовались услугами центра занятости; численность детей в дошкольных образовательных организациях; численность учащихся в общеобразовательных организациях; численность студентов образовательных организаций; численность подготовленных квалифицированных рабочих; численность докторов наук в экономике; численность медицинского персонала (табл. 2).

Таблица 2

Информационная база управления инвестированием в человеческий капитал

№ п/п	Показатель	Метод вычисления	Применение
1.	Численность населения	Темпы роста/сокращения или разница населения между двумя контрольными датами анализируемого периода	Оценка необходимых объёмов инвестиций в развитие человеческого капитала на всех уровнях
2.	Численность незанятых граждан, которые воспользовались услугами центра занятости	Темпы роста/сокращения численности незанятых граждан, которые воспользовались услугами государственной службы занятости между двумя контрольными датами анализируемого периода	Оценка шансов реализовать человеческий потенциал, то есть эффективности использования приобретённых знаний, умений или нет потерять имеющийся человеческий капитал в результате безработицы
3.	Численность детей в дошкольных образовательных организациях	Соотношение количества мест к численности претендентов	Оценка необходимых инвестиционных средств для формирования и наращивание качественных характеристик человеческого капитала
4.	Численность учащихся в общеобразовательных организациях	Соотношение количества мест к численности претендентов	
5.	Численность студентов образовательных организаций	Соотношение количества мест к численности претендентов	
6.	Численность подготовленных квалифицированных рабочих	Темпы роста/сокращения численности подготовленных квалифицированных работников населения между двумя контрольными датами анализируемого периода	Определение отраслевых тенденций использования человеческого капитала и соответственно развития индустриального или информационного общества
7.	Численность докторов наук в экономике	Темпы роста/сокращения численности докторов наук в экономике между двумя контрольными датами анализируемого периода	Оценка интеллектуализации экономики на основе расчёта коэффициента интеллектуального развития населения
8.	Численность медицинского персонала	Темпы роста/сокращения численности медицинского персонала между двумя контрольными датами анализируемого периода	Оценка необходимых инвестиционных средств для поддержания и сохранения человеческого капитала

Источник: составлено автором на основе [8, 9].

В пределах простого или суженного воспроизводства инвестиционный процесс может быть реализован за счёт внутренних ресурсов домохозяйств, имеющейся инфраструктуры и неэффективных затратных механизмов, характерных индустриальному обществу [10, с. 230].

Однако в рамках развития информационного общества, индикатор численности населения должен носить характер расширенного воспроизводства с целью развития системы формирования человеческого капитала информационного общества, расширения источников и инструментов инвестирования. Индикатор численности незанятых граждан, воспользовавшихся услугами центра занятости, может свидетельствовать о переходе от индустриального к информационному обществу на основе оценки уровня фрикционной и структурной безработицы.

Так, увеличение уровня фрикционной безработицы может свидетельствовать о росте мобильности человеческого капитала с целью его лучшей реализации, а, следовательно, более высоком уровне отдачи от инвестированных средств. Рост структурной безработицы указывает на перераспределение человеческого капитала в связи с вызванным научно-техническим прогрессом, структурными изменениями в экономике и стимулирует носителей человеческого капитала к осуществлению дополнительных инвестиций в целях реализации на рынке труда, характеризующегося ростом роли отраслей информационного общества.

Индикаторы численности детей в дошкольных образовательных организациях, численность учащихся в общеобразовательных организациях и численность студентов в образовательных организациях должны характеризоваться преобладанием количества мест над претендентами с целью обеспечения конкуренции и выбора учреждения, которое предоставляет лучшие образовательные услуги, а значит, обеспечивает высшую отдачу на инвестируемые средства. В то же время, отсутствие набора на отдельные специальности в образовательных организациях не должен служить фактором аннулирования лицензии, поскольку такие меры могут привести к разрушению конкурентной системы образования, её частичной монополизации, что негативно влияет на качество системы воспроизводства.

Численность подготовленных квалифицированных рабочих должна согласовываться с отраслевыми тенденциями использования человеческого капитала в соответствии с требованиями развития информационного общества и с учётом показателей структурной и фрикционной безработицы. Индикатор численности докторов наук в экономике может служить фактором, определяющим уровень интеллектуализации экономики, её инвестиционной привлекательности на основе разработки и внедрения НИОКР, способствующих повышению эффективности экономической деятельности и создающих предпосылки для развития информационного общества. Индикатор численности медицинского персонала предполагает существование необходимого его количества для поддержания и сохранения человеческого капитала и недопущения безработицы, последнее может указывать на усиление необходимости в специалистах высшей квалификации в связи с внедрением автоматизированных систем диагностики. Предлагаемый расчёт индикаторов целесообразно использовать в качестве составной части аналитической базы разработки рекомендаций для регуляторных органов.

Выводы

На основании выявленных в ходе исследования закономерностей можно спрогнозировать различные сценарии инвестиционного воспроизводства человеческого капитала при наличии факторов, характерных для информационного общества:

— пессимистический — в связи с неблагоприятной демографической ситуацией, недостаточной эффективностью систем образования, науки и здравоохранения,

а также отсутствием инвестиционной модели формирования человеческого капитала, соответствующей инфраструктуры и совершенного законодательства, система будет продолжать деградировать. Это приведёт к снижению конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности страны на мировом рынке. Будет продолжаться недооценка человеческого фактора, что может привести к потере значительной части высококачественного человеческого капитала в результате миграционного перераспределения в пользу стран с лучшими условиями достижения экономических и статусных эффектов, что значительно замедлит переход к информационному обществу;

— оптимальный — благодаря государственному регулированию и краткосрочным мерам по стабилизации системы формирования, воспроизводства и использования человеческого капитала можно смягчить негативные явления в краткосрочной перспективе. Однако с целью достижения реального развития человеческого капитала и перехода к информационному обществу требуется более комплексный подход, для этого необходимы инвестиции, соответствующая инфраструктура и эффективный рынок труда;

— оптимистический — государственные органы регулирования создадут благоприятные условия для развития человеческого капитала путём преобразования институциональной системы. Данная реформа предполагает повышение социальной мобильности, модернизацию системы здравоохранения, либерализацию образовательной сферы и создание инвестиционного сектора, направленного на развитие человеческого капитала. Таким образом, планируется отказаться от традиционной затратной модели человеческого развития в пользу инвестиционной модели. Это подразумевает создание инфраструктуры для инвестиционного воспроизводства, которая будет адаптирована к глобальным вызовам и потребностям информационного общества. Расширение источников финансирования и инструментов инвестирования в человеческий капитал позволит сформировать высокие конкурентоспособные качества, что обеспечит высокую отдачу от вложенных средств за счёт достижения экономических, социальных, моральных и статусных эффектов.

Литература

1. Евсеенко В.А. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития экономики Донецкой Народной Республики // Россия и Донбасс: перспективы сотрудничества и интеграции: Материалы международной научно-практической конференции, Москва, 28 июня 2022 года. Москва: Издательский дом УМЦ, 2022. С. 251-255.
2. Ахтырский К.И. Взаимосвязь человеческого капитала и потенциала и их влияние на экономику РФ // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. 2020. № 1. С. 59-62.
3. Салахова Ю.Ш. Теоретико-методологические основы исследования содержания человеческого потенциала и его роли в формировании человеческого капитала // Право. Экономика. Психология. 2020. № 3 (19). С. 55-60.
4. Васильченко А.Д. Сущность и структурные элементы человеческого капитала // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 6. № 2 (143). С. 12-19. DOI: 10.36871/ek.ur.p.r.2024.02.06.002.
5. Иванова Е.А. Принципы, подходы и методический инструментарий оценки и управления формированием инновационного человеческого капитала // Вестник евразийской науки. 2024. Т. 16. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <https://esj.today/PDF/74ECVN224.pdf> (дата обращения: 28.11.2024).

6. Прищепа Д.Н. Человеческий капитал организации // Проблемы управления (Минск). 2021. № 3 (81). С. 72-79.

7. Арнаут М.Н. Геликоидальная кривая человеческого капитала: фазы процесса инвестирования и принципы управления // Креативная экономика. 2022. Т. 16. № 9. С. 3319-3332. DOI: 10.18334/ce.16.9.116226.

8. Иванова Н.Е., Абдуразаков К.А. Индикаторы эффективности инвестиций в человеческий капитал // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». 2021. № 1. С. 87-93.

9. Ильченко С.В., Дубаневич Л.Э., Роков А.И. Формирование интеллектуального потенциала предприятия на основе управления человеческими ресурсами // Управленческий учёт. 2021. № 6-3. С. 872-880. DOI: 10.25806/uu6-32021872-880.

10. Евсеенко В.А. Направления и принципы инвестирования в человеческий капитал в условиях развития информационного общества // Финансовый менеджмент. 2024. № 10. С. 224-235.