

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДОЛОГИИ АНАЛИЗА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. *В условиях цифровизации подготовка данных для будущего анализа упрощается. Используя современные технологии анализа, необходимо не только определить потенциал каждого региона страны, в зависимости от результатов исследования, но и выявить регионы с высоким, средним и низким интеллектуальным капиталом. Выявление диспропорций в интеллектуальном потенциале регионов позволит выработать адресные меры по достижению баланса в распределении ресурсов на социально-экономическое развитие и определить необходимый объем инвестиций в высокотехнологичные отрасли.*

Ключевые слова: *анализ, инвестиции, развитие, стоимость, стратегия, человеческий капитал.*

Стратегические цели развития Узбекистана на период 2022-2026 годы тесно связаны с созданием условия повышения уровня и качества жизни населения. Так, только в 2022 году на развитие человеческого капитала выделено 70 трлн. сумов. На эти средства построены 40 школ, 1600 детских садов и другое. Внедрены новые системы регионального развития и решения социальных вопросов. Принимаются меры по повышению качества образования и медицины. В целом на сегодняшний день реформы осуществляются более чем по 100 сферам и направлениям. Президент Узбекистана Шавкат Мирзиёев неоднократно подчеркивал: «Основная цель этой работы – развивать человеческий капитал в нашей стране» [1, б].

Человеческий капитал является ключевым фактором эффективности функционирования современной экономики. Управление интеллектуальным капиталом будет более эффективным при наличии детализированного видения его структуры, что подразумевает декомпозицию его специфической структуры в анализе и формировании системы управления. Факторы, формирующие структуру интеллектуального капитала, трансформируются под влиянием институциональных, региональных и отраслевых условий. Конкретизировать структуру интеллектуального капитала можно, отталкиваясь от параметров анализируемого региона и используя выработанные в разных исследованиях типовые структуры элементов как вспомогательный материал [2, С. 47-64; 3, С. 219-232].

Таким образом, при дефрагментации структуры интеллектуального капитала необходимо опираться на данные о социально-демографических, исторических, пространственных и культурных особенностях региона, что в совокупности позволит говорить не только о целесообразности выделения тех или иных элементов интеллектуального капитала, но и о формировании условий развития интеллектуального капитала, а также условий организации инновационной деятельности.

Важно учитывать тот факт, что в условиях цифровой экономики интеллектуальный капитал имеет высокую текучесть и ликвидность. Эпоха интернет-технологий позволяет быстро сравнивать и выбирать наиболее подходящую работу для вы-

сококвалифицированного персонала. Кроме того, высокие технологии позволяют зарабатывать деньги, не выходя из дома, что в свою очередь снижает транспортные издержки и экономит время работников.

В этой связи на сегодняшний день наблюдается жесткая конкуренция между компаниями за высококвалифицированных специалистов, которые так востребованы в условиях цифровой экономики. Растет актуальность совершенствования методов оценки стоимости человеческого капитала. Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе. В настоящее время остро стоит вопрос разработки единой теории количественной оценки человеческого капитала.

Образование как современный и постоянно трансформирующийся институт несет в себе потенциал решений многих социально-экономических и организационно-управленческих проблем. Как и все институциональные структуры в экономике система образования устанавливает границы рационального поведения, что позволяет прогнозировать инновационные процессы. В итоге снижается неопределенность и риски попадания общественно-полезных и экономически выгодных инновационных разработок в так называемую «долину смерти». С другой стороны, образование является элементом системы управления человеческим капиталом, участвует в социальном накоплении интеллектуальной и творческой составляющих и их использовании в инновационном процессе [4, С. 271-274; 5, С. 17-22].

На фоне прогрессивных изменений, продиктованных глобальными процессами цифровизации и конкуренцией, стимулирующей рост деловой и инновационной активности, четко прослеживается отставание развития существующей системы управления персоналом (микроуровень) и трудовыми ресурсами (мезо и макроуровень). Внешние тенденции требуют изменений в системе управления. Неизбежным становится переход к инновационному управлению человеческим капиталом. Для определения реального состояния системы управления развитием человеческого капитала необходим современный аналитический аппарат, подра-

зумевающий выработку инновационных подходов и методов.

Основным требованием к механизму оценки развития человеческого капитала является наличие системы мониторинга и сбора данных о динамике его структурных составляющих. Анализ динамики и текущего состояния человеческого капитала осуществляется через набор прямых показателей, характеризующих экономические и социальные аспекты.

Параметры человеческого капитала классифицируются с разделением на две области: экономическую и социальную, в каждой из которых формируются адекватные методы анализа. Изучение потенциала каждого параметра и возможности их использования в производственном процессе и инновационного развития делает возможной разработку альтернативных вариантов эффективного сочетания характеристик человека с последующим выбором оптимальной для конкретного объекта архитектуры человеческого капитала.

Выявление факторов, ограничивающих развитие инновационной экономики – условие необходимое для обоснования степени дефицита человеческих ресурсов и перспективных направлений инвестирования в человеческий капитал.

Оценка производительности труда с учетом обоснованной структуры человеческого капитала должна быть основана на определении количества человеческих ресурсов, необходимых для развития инновационной деятельности предприятий.

Уровень инновационной активности и технологического развития не первые факторы, определяющие структуру человеческого капитала. Конечно же это условия, повлиявшие на формирование человека как носителя интеллектуального капитала в процессе его роста и обучения в школе, колледже, лицее и университете.

Современный подход к анализу взаимной корреляции показателей производительности труда и роста инновационной активности, структуры и качества человеческих ресурсов исключает нежелательные неинформативные элементы и позволяет оперировать только статистически значимыми элементами.

Количество человеческих ресурсов в экономике оценивается комплексом показателей, описывающих их количественный состав, динамику, а также потребность в них. Количество экономически активного населения соотносимо с миграционными потоками, что позволяет оценивать взаимовлияние трудовой миграции и человеческого капитала.

Накопление человеческого капитала – основа экономического роста. Развитие образования, медицины, культурно-просветительской сферы и т.д. определяют степень и темпы накопления человеческого капитала и его доступность в экономике, как основополагающего ресурса.

Актуальным направлением анализа человеческого капитала является оценка его стоимости.

Учитываются традиционные и новые показатели. К традиционным можно отнести показатели уровня заработной платы сотрудников, дифференциацию рабочей силы по уровню заработной платы, социально-психологический климат, количество и прирост создаваемых рабочих мест, уровень прогрессивности технологий, инновационную активность и т.д.

В современных исследованиях применяются такие методы как оценка мультипликационного эффекта влияния человеческого капитала на инновационные процессы в экономике, оценка стоимости человеческого капитала, оценка запаса человеческого капитала.

При оценке стоимости человеческого капитала используются прямой и косвенный подходы, включающие методы оценки произведенных затрат на входе (т.е. в начале жизни), доходов в течение жизни (метод чистой прибыли, NPV) и будущих благ от вложений в человеческий капитал, а также остаточный метод.

С методологической точки зрения для оценки человеческого капитала в организации более предпочтительным является инвестиционный подход формирования человеческого капитала. Основывается такая методология на измерении человеческого капитала по принципу капитализации будущих доходов, т.к. основным путем роста (производства, воспроизводства, накопления) человеческого капитала является процесс инвестирования в него.

Для определения эффективности инвестиций в человеческий капитал экономисты чаще всего обращаются к анализу «затраты – выгоды», который обычно состоит из трех этапов: идентификация выгод и затрат, их стоимостная оценка с учетом фактора времени, а также сравнение приведенных к одному моменту времени величин затрат и выгод.

На макроэкономическом уровне инвестиции в человеческий капитал – это затраты, произведенные в социальной сфере в целях будущего увеличения производительности труда и способствующие росту будущих доходов как отдельных носителей капитала, так и общества в целом. Поэтому общепринято использовать в анализе эффективности таких инвестиций показатели социально-экономического развития страны или региона.

Инвестиции в капитал здоровья являются базой для человеческого капитала вообще, т. к. продлевают трудоспособный отрезок жизни человека и, таким образом, замедляют физический износ человеческого капитала. Инвестиции в капитал образования формируют квалифицированные и более производительные трудовые ресурсы. Процесс морального старения накопленного научно-образовательного потенциала замедляется посредством инвестиций в переобучение и повышение квалификации. Эффект от инвестиций в капитал культуры для общества имеет, прежде всего, социальный характер: формирование культуры является

ся условием любой профессиональной подготовки в будущем, создает предпосылки для социальной мобильности человека или социальной группы, передает культурное достояние общества из поколения в поколение.

Для общей оценки экономической эффективности инвестиций в персонал, можно рассматривать эти вложения в двух аспектах: для сотрудников (эффект от инвестиций будет социальным) и для самой организации (эффект от инвестиций будет экономическим).

Первый аспект учитывает инвестиции, которые необходимы для нормального функционирования человеческого капитала, т.е. все суммарные затраты человека, которые обеспечивают ему нормальную жизнедеятельность и должны состоять из текущих и долгосрочных затрат на формирование качественного человеческого капитала, адекватного современному состоянию рыночной экономики.

Второй аспект позволяет оценить экономическую эффективность, как правило, только после реализации какого-либо инвестиционного проекта, связанного с персоналом. Для оценки экономического эффекта предлагается использовать известный показатель ROI (Return on Investment) – «возврат на инвестиции». Анализ эффективности от инвестиций может быть осуществлён на основании эмпирических данных по трём основным направлениям: изучение мотивации и заинтересованности сотрудников в содержании инвестиционного проекта; оценка полученных знаний или опыта в результате инвестиционного проекта; использование в практической деятельности полученных

знаний. Для практических целей можно применять следующие методы:

- метод простого расчёта прямых издержек на человеческие ресурсы, который позволяет подсчитать общие экономические затраты компании на своих сотрудников;

- метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Данный метод основывается на совокупной оценке издержек и потенциальных потерях, наносимых организации при уходе из нее сотрудника;

- метод оценки стоимости человеческого капитала в перспективе через оценку и прогнозирование динамики стоимости человеческого капитала.

- оценка стоимости человеческого капитала в процессе испытаний, организованных при помощи современных цифровых технологий.

Для принятия целенаправленных и эффективных решений по управлению развитием человеческого капитала как на микро-, так и на мезоуровнях необходима объективная информационная база и аналитические инструменты для анализа текущей ситуации и планирования дальнейших действий. Программы, в том числе меры по содействию развитию человеческого капитала, должны быть экономически и информационно обоснованы. Поэтому развитие аналитической основы управления человеческим капиталом сегодня является приоритетным направлением экономической науки.

Список использованной литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-60 от 28.01.2022 г. «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». – URL: <https://lex.uz/ru/docs/5841077>
2. Абдурахманов К.Х. Место и роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии Узбекистана в условиях цифровизации экономики / К. Х. Абдурахманов, А. Ю. Магруппов // Труды Евразийского научного форума: сборник научных статей, Санкт-Петербург, 20 ноября 2020 года. Том Часть I. – Санкт-Петербург: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС», 2020. – С. 47-64. – <https://elibrary.ru/item.asp?id=45421366>
3. Абдурахманов К.Х. Управление человеческим капиталом в условиях цифровизации экономики Республики Узбекистан / К. Х. Абдурахманов, Н. К. Зокирова, З. Г. Шакаров // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Т. 9. – № 1. – С. 219-232. – DOI 10.18334/lim.9.1.114285.
4. Абдурахманов К.Х. Формирование человеческого капитала в условиях цифровизации и инновационного развития / К.Х. Абдурахманов, Т.А. Прокопьева // Цифровизация: наука и образование в условиях современных вызовов: сборник материалов I международной межфилиальной научной конференции, Ташкент, 29 октября 2021 года. – Ташкент: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Ташкентский филиал, 2021. – С. 271-274. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47478591>
5. Зокирова Н.К. Задачи трансформации высшего образования в контексте тенденций цифровизации экономики Узбекистана / Н.К. Зокирова // Цифровизация: наука и образование в условиях современных вызовов: сборник материалов I международной межфилиальной научной конференции, Ташкент, 29 октября 2021 года. – Ташкент: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Ташкентский филиал, 2021. – С. 17-22. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47478550>
6. Обсуждена повестка дальнейших реформ в Узбекситанбе. 20.09.2022 г. URL: <https://president.uz/ru/lists/view/5556>