

Научная статья
УДК 005.96, 331.101.262
ББК 65.240,65.497
JEL J24, O10
DOI: 10.14529/em230212

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А.С. Щербаков, sherbakov.artem@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0788-2897>

Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, Владимир, Россия

Аннотация. Роль и место стран в мировой экономике в основном определяется по макроэкономическим показателям с помощью абстрактных моделей оценки человеческого капитала. Они оценивают носителя человеческого капитала, но не дают представление о его особенностях. В статье представлена оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса на примере России с использованием альтернативной модели оценки, которая уменьшает амбивалентность результатов измерений и способствует получению информации об особенностях человеческого капитала его носителя. Методологическую основу исследования составили теории человеческого капитала, экономики труда, экономики знаний, теории неосязаемых активов и связанной с ними теории управления человеческими ресурсами. В качестве методов использовались общенаучные методы: дедукция, индукция, синтез, анализ, статистические методы. В рамках исследования представлен анализ публикаций по проблемам оценки человеческого капитала и эффективности использования человеческого ресурса. Результаты исследования расширяют спектр моделей и методов оценки человеческого капитала и человеческого ресурса, развивают парадигму управления. Полученные результаты могут применяться хозяйствующими субъектами с целью планирования, организации, мотивации человеческого ресурса.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка человеческого капитала, эффективность, человеческие ресурсы, носитель человеческого капитала, континуум оценки человеческого капитала, неосязаемые активы

Для цитирования: Щербаков А.С. Оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса в Российской Федерации // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2023. Т. 17, № 2. С. 144–151. DOI: 10.14529/em230212

Original article
DOI: 10.14529/em230212

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE USE OF HUMAN CAPITAL AND HUMAN RESOURCES IN THE RUSSIAN FEDERATION

A.S. Shcherbakov, sherbakov.artem@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0788-2897>

Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stoletov, Vladimir, Russia

Abstract. The role and place of countries in the world economy is mainly determined by the macroeconomic indicators using abstract models for assessing human capital. They evaluate the bearer of human capital, but do not give an idea of his specific features. The presents the assessment of the effectiveness of the use of human capital and human resources on the example of the Russian Federation using an alternative model for assessing human capital. This model reduces the ambivalence of measurement results and contributes to obtaining information about the characteristics of the human capital of its bearer. The methodological basis of the study were the theories of human capital, labor economics, knowledge economics, theory of intangible assets and the related theory of human resources management. General scientific methods of deduction, induction, synthesis, analysis and statistical methods were used. Within the framework of the study, publications on the problems of the human capital assessment and the effectiveness of the use of human resources were analyzed. The results of the research contribute to range of

© Щербаков А.С., 2023

models and methods for assessing human capital and human resources and develop the management paradigm. The obtained results can be applied by the administrations of economic entities for the purpose of planning, organizing, and motivating human resources.

Keywords: human capital, assessment of human capital, effectiveness, human resources, bearer of human capital, continuum of human capital assessment, intangible assets

For citation: Shcherbakov A.S. Evaluation of the effectiveness of the use of human capital and human resources in the Russian Federation. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2023, vol. 17, no. 2, pp. 144–151. (In Russ.). DOI: 10.14529/em230212

Введение

Исследование изучение человеческого капитала и человеческого ресурса имеет давнюю историю, начиная с работ зарубежных исследователей Г. Беккера [12], Т. Шульца [21], Дж. Минсера [18], а в настоящее время становится научным мейнстримом, что объясняется сменой технологических укладов, ростом наукоёмкости и инновационности деятельности. Страны с высоким уровнем развития человеческого капитала являются наиболее успешными с позиции динамики экономических макропоказателей [22, с. 195–201]. На этом фоне объясним интерес зарубежных и отечественных учёных к активным исследованиям человеческого капитала и человеческого ресурса [2; 8; 15; 17; 19].

В странах – участницах Организации экономического сотрудничества и развития (далее ОЭСР) доля человеческого капитала в среднемировых слагаемых национального богатств превысила 75 %, при этом физический и природные ресурсы в доле национального богатства значительно уступают человеческому капиталу [1, с. 51]. В доле национального богатства РФ на человеческий капитал приходится 46 %, при этом природный капитал превышает средние показатели стран-участниц ОЭСР в 6,5 раз и составляет 20 % [5, с. 10]. По данным Всемирного банка, Россия сможет догнать страны-участницы ОЭСР по доле человеческого капитала при наименее благоприятном прогнозе через 100 лет, при благоприятном – через 50 лет [5, с. 10]. Сложившаяся ситуация требует активизации научного сообщества России по проблемам разработки инструментов оценки, прогнозирования, классификации неосязаемых активов, к которым в полной мере относится человеческий капитал, в меньшей степени – человеческий ресурс.

В рамках теории неосязаемых активов существует важный дискуссионный вопрос, который до сих пор не получил однозначного ответа. Это касается оценки стоимости человеческого капитала, который является основополагающим элементом человеческого ресурса. Сложность и противоречивость методов отмечают М.С. Мубарак и В.Г.Р. Чандран [20, с. 2]. А.К. Ташев отмечает, что на практике косвенную оценку увеличения человеческого капитала за счёт инвестиции получить возможно, а общую величину – затруднительно [7, с. 95].

Проведённый анализ теоретических и эмпирических исследований подтверждает актуальность выбранной темы статьи. Целью исследования является описание способа оценки эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса на примере РФ. Задачами являются: анализ публикаций в области оценки человеческого капитала и определение фактической модели, позволяющей оценить человеческий капитал.

Теория и методология

Методологическую основу исследования составили авторские исследования по формированию модели оценки человеческого капитала [10; 11], работы зарубежных специалистов в области учета физиологических [14], когнитивных (интеллектуальных) [15; 16], социальных [20], социально-эмоциональных [17] компонент человеческого капитала, изучения понятийного аппарата человеческого капитала и механизмов управления [12; 13; 19]

В основу исследования также вошли отечественные работы в области изучения человеческого капитала с использованием моделирования и математических методов [2; 3; 8], теоретического анализа, синтеза понятийного аппарата человеческого капитала и управленческой мысли [1; 4; 6; 10].

В рамках данного исследования теоретическую основу понятийного аппарата составили следующие определения, сформировавшие цепочку теоретических преобразований: человеческий капитал – человеческие ресурсы (расположены в порядке от менее ёмкого определения, к более ёмкому). В статье использованы общенаучные методы: индукция, дедукция, анализ, синтез. Разработка модели оценки человеческого капитала и способа оценки эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса проводились с применением математических и статистических методов исследования.

Результаты

Проведённый анализ отечественной и зарубежной литературы позволяет выделить новую классификацию моделей оценки человеческого капитала, включающую две составляющие: абстрактные и фактические модели.

Абстрактные модели [3; 8] оценивают человеческий капитал при помощи измерений, представленных натуральными величинами (уровень грамотности населения; среднее число лет обучения в расчете на одного человека). Для подобных измерений нет необходимости участия в процессе оценки непосредственно носителя человеческого капитала, а данные доступны через службы государственной статистики или посредством применения расходных, доходных методов оценки человеческого капитала.

Фактические модели в основном представлены частично разработанными моделями, которые описывают отдельные компоненты человеческого капитала, не предлагая модель, объединяющую все составляющие человеческого капитала и связывающую их с другими смежными видами капиталов [15; 17; 20]. Фактические модели оценивают человеческий капитал при помощи непосредственных измерений [10; 11]. Для подобных измерений участие носителя человеческого капитала является обязательным, а данные получаются через проведение тестирования (физиологического, когнитивного, психологического), анкетирования, применения метода экспертных оценок и разработки квалиметрических систем.

При этом зарубежные авторы отмечают, что всё чаще в экономическом анализе используются новые виды индикаторов, которые помогают увеличить точность измерений человеческого капитала [14]. Американские исследователи отмечают, что на данном этапе изучения человеческого капитала открыт вопрос об оптимальном наборе индикаторов, позволяющих проводить стоимостную оценку человеческого капитала [15, с. 4–5]. Зарубежные авторы предлагают при оценке человеческого капитала включать такие измерения когнитивных и социально-эмоциональных составляющих, как: большая пятёрка, большая тройка [15, с. 4–5], психологические тесты: (Job-stress-29) и (GHQ-12) [17, с. 4], методы экспертных оценок и социологических опросов [20], что свидетельствует о развитии методов изучения фактических моделей оценки.

В рамках данной статьи автором будет предложена фактическая модель оценки человеческого капитала, позволяющая не только объединить все компоненты человеческого капитала (физиологические, когнитивные, социально-эмоциональные), но и учесть влияние смежных видов капитала (культурного, инфраструктурного) через включение макроэкономических индикаторов (медианная заработная плата и индекс развития человеческого потенциала).

Проведённые расчеты фактической модели оценки человеческого капитала опираются на стоимостную оценку общего человеческого капитала, названную Нобелевским лауреатом Г. Бэке-

ром термином «общие знания» [1, с. 52; 9, с. 8; 12, с. 318].

Основную терминологию исследования составили следующие понятия:

1) человеческие ресурсы представляют собой численность населения страны или региона и его демографические характеристики [6, с. 127];

2) человеческий капитал (H) – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком за определённое время запас здоровья, способностей, знаний, навыков, особенностей поведения, которые он использует рационально или иррационально в целях достижения поставленных целей в личной, профессиональной деятельности, реализуемых в обществе [6, с. 99];

3) общий человеческий капитал (H_C) – это способности, знания и навыки, полученные в ходе общей подготовки и не отчуждаемые от человека [1, с. 52; 9, с. 8; 12], помимо общего человеческого капитала (H_C), человеческий капитал (H) состоит из специального вида человеческого капитала;

4) специальный человеческий капитал (H_S) – это способности, знания и навыки, полученные в ходе специальной подготовки в организации, которые невозможно использовать в чистом виде вне организации [1, с. 52; 9, с. 8].

Взаимосвязь основных определений в рамках исследования изображена на рисунке.

Стоит отметить, что стоимость общего человеческого капитала (H_C) возможно оценить у каждого носителя, а специальный (H_S) – только у носителей, имеющих опыт работы или работающих на момент измерения. В целях охвата как можно большей группы потенциальных респондентов в рамках данного исследования акцент делается на общем человеческом капитале (H_C).

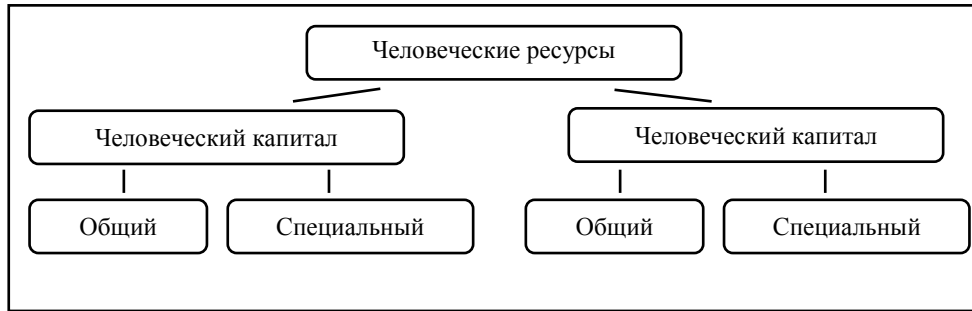
Взаимосвязь двух видов капиталов общего (H_C) и специального (H_S), формирующих человеческий капитал (H), представлено следующим образом:

$$H = \frac{H_C + H_S}{2}; H = H_C \rightarrow H_S = 0, \quad (1)$$

где H – человеческий капитал; H_C – общий человеческий капитал; H_S – специальный человеческий капитал.

В случае оценки человеческого капитала (H) на основе общего (H_C) и специального (H_S) видов в целях недопущения роста стоимости человеческого капитала только по принципу наличия работы необходимо рассчитывать средний арифметический показатель.

Для того чтобы достигнуть цели данного исследования, необходимо: во-первых, предложить модель оценки общего человеческого капитала; во-вторых, описать способ оценки эффективности использования общего человеческого капитала; в-третьих, провести расчеты эффективности использования общего человеческого капитала и человеческого ресурса в Российской Федерации.



Взаимосвязь основных определений и структура человеческого капитала
Составлено автором на основе [1, 6, 9, 12]

Автором разработана модель оценки общего человеческого капитала, основанная на комплексе индексов:

$$H_C = MMCI_{\text{ruble}} \times \overbrace{Ph_C^N \times Ph_C^A \times Ph_C^H}^{Ph} \times \overbrace{C_C^N \times C_C^A \times C_C^H \times SE_C^N \times SE_C^A \times SE_C^H}^{SE} \times CI_C, \quad (2)$$

где H_C – (human capital common) человеческий капитал общий; $MMCI$ – (Median per capita monetary income) медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстат; Ph_C^N – physical skills, физические навыки; natural, врождённые; в рамках общего человеческого капитала; Ph_C^A – physical skills, физические навыки; acquired, приобретённые; в рамках общего человеческого капитала; Ph_C^H – physical skills, физические навыки; hybrid, смешанные; в рамках общего человеческого капитала; C_C^N – cognitive skills, когнитивные навыки; natural, врождённые; в рамках общего человеческого капитала; C_C^A – cognitive skills, когнитивные навыки; acquired, приобретённые; в рамках общего человеческого капитала; C_C^H – cognitive skills, когнитивные навыки; hybrid, смешанные; в рамках общего человеческого капитала; SE_C^N – social and emotional skills, социально-эмоциональные навыки; natural, врождённые; в рамках общего человеческого капитала; SE_C^A – social and emotional skills, социально-эмоциональные навыки; acquired, приобретённые; в рамках общего человеческого капитала; SE_C^H – social and emotional skills, социально-эмоциональные навыки; hybrid, смешанные; в рамках общего человеческого капитала; CI_C – common index, общий индекс, в рамках общего человеческого капитала.

Для оценки человеческого капитала (формула (2)) необходим расчет показателей субизмерений с помощью проведения анкетирования, тестирования носителя человеческого капитала. В рамках данного исследования было проведено 30 субизмерений, из которых: 21 экономическое (70 %), 2 социальных (6,6 %), 3 медицинских (10 %). Названия измерений, субизмерений и размеры коэффициентов перечислены в таблице.

Максимальная стоимость общего человеческого капитала согласно таблицы составляет 105 034 752 рублей и рассчитывается по формуле

$$H_{C(\max)} = MMCI_{\text{ruble}} \times MCSG, \quad (3)$$

где $H_{C(\max)}$ – (maximum value of common human capital) максимальная стоимость общего человеческого капитала (2); $MMCI_{\text{ruble}}$ – (median per capita monetary income) медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстат. По данным на конец 2021 года медианный среднедушевой денежный доход ($MMCI_{\text{ruble}}$) составляет 35 370 рубля; $MCSG$ – (maximum coefficient of the sub-measurement group) максимальный коэффициент группы субизмерений, рассчитываемый на основании произведения коэффициентов из таблицы (столбец 2b). В данной версии модели оценки общего человеческого капитала максимальный коэффициент группы субизмерений ($MCSG$) составляет 2969,6 пункта.

Фактическую стоимость общего человеческого капитала возможно рассчитать по данным таблицы, используя формулу (2) или упрощённую формулу

$$H_C = MMCI_{\text{ruble}} \times FCSG = 35\,370_{\text{ruble}} \times 399,56 = 14\,132\,437,2_{\text{ruble}}, \quad (4)$$

где H_C – человеческий капитал общий. Данный показатель формируется на основе итогов тестов и анкет, заполненных носителем человеческого капитала; $MMCI_{\text{ruble}}$ – (median per capita monetary income) медианный среднедушевой денежный доход, рассчитываемый Росстат. По данным на конец 2021 года медианный среднедушевой денежный доход ($MMCI_{\text{ruble}}$) составляет 35 370 рубля; $FCSG$ – (factual coefficient of the sub-measurement group) фактический коэффициент группы субизмерений по данным таблицы (столбец 2c). В рамках исследования были использованы итоги анкетирования и тестирования одного из респондентов, фактический коэффициент которого составлял 399,56 пункта.

Согласно расчетам, проведённым автором на основе фактической модели оценки, человеческий капитал в среднем составил 14 000 000 рублей.

Названия измерений, субизмерений и коэффициенты, используемые при оценке человеческого капитала

Название измерения (1)	Группа субизмерения (2)			Субизмерение (3)							
	Название (2a)	Мак. коэф. (2b) (способ расчета*)	Факт. коэф. (**)(2c)	Название (3a)	Описание (3b)	Вид субизмерения (3c)	Мак. коэф. (3d)	Факт. коэф. (3e)			
ММСИ	-	-	-	35 370	Медианный среднедушевой денежный доход	Экон.	-	-			
Ph	Ph_C^N	2(μ)	1,8	Ph_C^N 1	Категория здоровья, диспансеризация	Мед.	2	1,8			
	Ph_C^A	2(μ)	1,75	Ph_C^A 1	Индекс массы тела	Мед.	2	1,5			
				Ph_C^A 2	Затраты на вредные привычки	Экон.	2	2			
Ph_C^H	2(μ)	1,5	Ph_C^H 1	Нормативы ГТО	Мед.	2	1,5				
C	C_C^A	2(μ)	1,45	C_C^N	2(μ)	2	C_C^N 1	Затраты на лечение когнитивное	Экон.	2	2
				C_C^A 1	Затраты на образование	Экон.	2	1,6			
				C_C^A 2	Затраты на права, лицензии и т.д.	Экон.	2	1,5			
				C_C^A 3	Затраты на спортивные звания	Экон.	2	1			
				C_C^A 4	Затраты на авторские права	Экон.	2	1,5			
				C_C^A 5	Затраты на изобретения	Экон.	2	1			
				C_C^A 6	Затраты доп. образования	Экон.	2	2			
				C_C^A 7	Затраты на общественные должности	Экон.	2	1,5			
	C_C^A 8	Наличие государственных наград	Соц.	2	1,5						
	C_C^H	2(μ)	1,5	C_C^H 1	Тест на когнитивную рефлексию	Пси.	2	2			
				C_C^H 2	Возрастная отдача вложений в ЧК	Экон.	2	1			
				C_C^H 3	Коэффициент возрастной эффект.	Экон.	2	1,5			
	SE	SE_C^N	2(μ)	2	SE_C^N 1	Затраты на лечение психологическое	Экон.	2	2		
SE_C^A		2(μ)	1,56	SE_C^A 1	Тип эмоциональные реакции	Пси.	2	1,5			
				SE_C^A 2	Диагностика лидерских способ.	Пси.	2	1,2			
				SE_C^A 3	Справка об отсутствии судимости	Соц.	2	2			
SE_C^H	2(μ)	1,5	SE_C^H 1	Динамика теста MBTI	Пси.	2	1,5				
CI	CI_C	5,8 (Σ)	4,52	CI_C 1	Индекс человеческого развития (WB)	Экон.	1	0,82			
				CI_C 2	Индикаторы здоровья	Экон.	1	0,8			
				CI_C 3	Индикаторы образования	Экон.	0,7	0,5			
				CI_C 4	Индикаторы НИОКР	Экон.	0,7	0,5			
				CI_C 5	Непрерывность НИОКР	Экон.	0,7	0,7			
				CI_C 6	Индикаторы семейного соц. статуса	Экон.	0,5	0,5			
				CI_C 7	Индикаторы общ. активности	Экон.	0,8	0,3			
				CI_C 8	Индикаторы гос. наград	Экон.	0,4	0,2			
Итого***	2969,6	399,5	-	-	-	-	-	-			

Источник: Составлено автором.

*μ – средняя арифметическая, Σ – сумма. ** способ расчета аналогичен столбцу (2b). *** – произведение коэф. в столбце.

Схожие данные ранее были получены на основе абстрактной модели оценки членом-корреспондентом РАН Р.И. Капелюшниковым в

исследовании 2010 года «Сколько стоит человеческий капитал России?» [3]. Стоимость человеческого капитала составила 6 000 000 рублей [3,

с. 60], что с учётом инфляции с 2010 по 2021 год составит 12 000 000 рублей.

Основываясь на вышеперечисленных результатах исследований, мы можем заключить, что **фактическая** модель оценки человеческого капитала позволяет получить данные, соотносящиеся с общемировой практикой стоимостных измерений, полученными **абстрактными моделями** с погрешностью не более 20 %.

Соответственно можно сделать вывод о том, что предложенная **фактическая** модель позволяет оценить стоимость человеческого капитала с использованием новых индикаторов и субизмерений (непосредственно взаимодействующих с носителем человеческого капитала) в отличие от **абстрактных** моделей (например, метод Джорджсона – Фраумени, используемый Р.И. Капелюшниковым).

Благодаря фактической модели также возможно провести оценку эффективности использования человеческого капитала (E_H) в рамках любой страны:

$$E_H = \frac{H_C}{H^{B-M}} \times 100, \quad (5)$$

где E_H – (Efficiency of the human capital) эффективность использования человеческого капитала; H^{B-M} – (Base-median value of the human capital) базово-медианная стоимость человеческого капитала; H – стоимость человеческого капитала, которая рассчитана по формуле (2) или (4) на основании данных таблицы.

Базово-медианная стоимость человеческого капитала (H^{B-M}) рассчитывается по формуле

$$H^{B-M} = MMCI_{\text{ruble}} \times ALE_{\text{month}}, \quad (6)$$

где H^{B-M} – базово-медианная стоимость человеческого капитала; $MMCI_{\text{ruble}}$ – (Median per capita monetary income) медианный среднедушевой денежный доход. По данным Росстат на конец 2021 года составляет 35370 рублей; ALE – (average life expectancy) средняя продолжительность жизни в месяцах. По данным Росстат на конец 2021 года 70,1 лет или 841,2 месяцев.

На основе проанализированной информации мы можем рассчитать эффективность использования человеческого капитала в Российской Федерации на конец 2021 года. Для этого необходимо воспользоваться формулами (5), (6). При этом если за стоимость человеческого капитала принять данные, полученные Р.И. Капелюшниковым в исследовании [3], и пересчитать их с учетом инфляции на конец 2021 года, то получаются следующие расчеты:

$$E_H = \frac{12\,000\,000}{(35370_{\text{ruble}} \times 841,2_{\text{month}})} \times 100 = 40,33 \%. \quad (7)$$

Определение эффективности использования человеческого ресурса требует данные оценки нескольких человеческих капиталов и может быть рассчитано по формуле

$$E_C^{HR} = \frac{(H_{C1} + H_{C2} + \dots + H_{Cn}) \cdot \sum n}{H^{B-M}} \times 100 = \frac{(12\,000\,000_{\text{ruble}} + 14\,000\,000_{\text{ruble}}) \cdot 2}{(35370_{\text{ruble}} \times 841,2_{\text{month}})} \times 100 = 43,69 \%, \quad (8)$$

где E_C^{HR} – эффективность использования человеческого ресурса на основе оценки общего человеческого капитала; H_{C1} – стоимость человеческого капитала первого; H_{C2} – стоимость человеческого капитала второго носителя; H_{Cn} – стоимость человеческого капитала n -го носителя; $\sum n$ – сумма количества носителей человеческого капитала, для вычисления среднеарифметического значения человеческих капиталов; H^{B-M} – базово-медианная стоимость человеческого капитала.

Проведённые расчеты доказывают возможность использования фактической модели оценки человеческого капитала для целей оценки эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса как на макроуровне, так и на мезоуровне, микроуровне, наноуровне.

Обсуждения и выводы

На конец 2021 года эффективность использования общего человеческого капитала равняется 40,05 %, что говорит о наличии неиспользуемого потенциала человеческого капитала в РФ. Эффективность использования человеческого ресурса при комбинировании расчетов оценки человеческого капитала по абстрактной модели – метод Джорджсона – Фраумени [3] и фактической модели, предложенной автором, составляет 43,69 %, что также является недостаточным при норме 50 % и свидетельствует о неиспользуемом потенциале человеческого капитала и человеческого ресурса в целом.

Выводы, полученные в рамках данного исследования, в целом соответствуют выводам Всемирного Банка о недостаточности отдачи от национального богатства России по сравнению со странами-участницами ОЭСР (т. е. отношение ВПП к национальному богатству) [5, с. 8–9].

Согласно предложенной фактической модели оценки, возможно проводить оценку эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса, получать информацию о структуре человеческого капитала, что невозможно при использовании абстрактных моделей оценки.

Полученную информацию можно использовать на различных уровнях управления, в частности:

- на наноуровне для целей определения зон роста для потенциальных сотрудников, учитывать показатели соискателей на замещение должностей;
- на микроуровне при определении полной стоимости организации с учетом нематериального человеческого капитала;
- на мезоуровне органами власти субъектов федерации с целью контроля стоимости человеческого капитала как индикатора, реагирующего на успешность проведения внешней и внутренней политики управления человеческими ресурсами;
- на макроуровне федеральными, международными учреждениями для корреляционного анализа человеческого капитала и человеческого ресурса различных государств.

Результаты исследования расширяют парадигму управления человеческим ресурсом на основе данных, развивая меритократические принципы функционирования общества и гуманистический вектор развития экономической науки. Автор считает необходимым в дальнейших исследованиях провести сравнительный анализ эффективности

использования человеческого капитала и человеческого ресурса России с другими странами ОЭСР, что позволит определить реальные соотношения человеческих капиталов разных стран и поможет в выработке новой политики в сфере управления человеческими ресурсами РФ и её хозяйствующих субъектов.

Список литературы

1. Батракова Л.Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика. 2021. № 7. С. 51–58. DOI: 10.52957/22213260_2021_7_51
2. Глазьев С.Ю., Воронов А.С., Леонтьева Л.С. и др. О формировании человеческого капитала на разных этапах социально-экономического развития // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 82. С. 140–170. DOI: 10.24411/2070-1381-2020-10096
3. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
4. Николаев Н.А. «Человеческие ресурсы» в системе понятий менеджмента и экономики труда // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 2. С. 7–14. DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14.
5. Санги А. Насколько богата Россия? // Всемирный банк. 2019. 62 с.
6. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Скоблякова И.В. и др. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. проф. В.Т. Смирнова. М.: Машиностроение1. 2005. Ч. 1. 324 с.
7. Ташев А.К. Трудовой потенциал промышленного предприятия и его трансформация в человеческий капитал // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2013. Т. 7, № 1. С. 92–96.
8. Тугускина Г.Н. Сравнительный анализ современных методик оценки человеческого капитала предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 80–85.
9. Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала [Электронный ресурс]. URL: <https://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (дата обращения: 22.04.2022).
10. Щербаков А.С. Специфика оценки человеческого капитала // Научное обозрение: теория и практика. 2022. Т. 12. Вып. 6 (94). С. 1036–1047. DOI:10.35679/2226-0226-2022-12-6-1036-1047
11. Щербаков А.С. Менеджмент личности, как часть модели оценки человеческого капитала // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Краснодар: изд. «Наука и образование». 2023. № 1. С. 217–219. DOI: 10.23672/SAE.2023.17.89.001
12. Becker G.S. (1994). Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. University of Chicago Press, Chicago. P. 412.
13. Chen B. (2022). The Impact of Human Capital on Enterprise Management // SHS Web of Conferences. No. 151(1):01014. pp. 1–4. DOI: 10.1051/shsconf/202215101014
14. Forsyth H. (2023). Education as economic stimulus in the human capital century // History of Education Review. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: 10.1108/HER-03-2022-0008
15. Heckman J.J., Jagielka T., Kautz T.D. (2019). Some contributions of economics to the study of personality // NBER Working Paper. P. 76. DOI: 10.2139/ssrn.3488180
16. Heckman J.J., Zhou, J. Measuring Knowledge. (2022). University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics // Working Paper No. 2022-60. DOI: 10.2139/ssrn.4101470
17. Managi S., Piao, X. (2022). Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan // BMC Public Health. No 22(1). P. 1–11. DOI: 10.1186/s12889-022-12751-7
18. Mincer J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. New York, National Bureau of Economic Research. 178 p.
19. Mubarik M.S., Shahbaz M., Abbas Q. (2023). Human Capital, Innovation and Disruptive Digital Technology. New York, NY: Routledge. P. 172. DOI: 10.4324/9781003195894
20. Mubarik M.S., Chandran V., & Devadason E.S. (2018). Measuring human capital in small and medium manufacturing enterprises: What matters? // Social Indicators Research. No. 137(2). pp. 605–623. DOI: 10.1007/s11205-017-1601-9
21. Schultz T.W. (1975). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium VI. N.Y. p. 5.
22. World Bank. (2020). The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank. Washington, DC. P. 229. DOI: 10.1596/978-1-4648-1552-2

References

1. Batrakova L.G. Human Capital in the 21st Century Economy: Political Economy Aspect. *Teoreticheskaya ekonomika* [Theoretical Economics], 2021, no. 7, pp. 51–58. DOI: 10.52957/22213260_2021_7_51 (In Russ.).
2. Glaz'ev S.Yu., Voronov A.S., L.S. Leont'eva et al. On Formation of Human Capital at Different Stages of Socio-Economic Development. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyy vestnik* [Public administration. Electronic bulletin], 2020, no. 82, pp. 140–170. DOI: 10.24411/2070-1381-2020-10096 (In Russ.).
3. Kapeljushnikov R.I. *Skol'ko stoit chelovecheskiy kapital Rossii?* [How Much is the Human Capital of Russia?]. Moscow, 2012. 76 p.
4. Nikolaev N.A. Human resources in the system of concepts of management and labor economics. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics], 2019, no. 2, pp. 7–14. DOI: 10.24143/2073-5537-2019-2-7-14. (In Russ.).
5. Sangi A. How rich is Russia? *Vsemirnyy bank* [World Bank], 2019. 62 p. (In Russ.).
6. Smirnov V.T. *Chelovecheskiy kapital: sodержanie i vidy, ocenka i stimulirovanie* [Human Capital: Content and Types, Evaluation and Stimulation]. Moscow, 2005. 324 p.
7. Tashchev A.K. Labor potential of an industrial enterprise and its transformation into human capital. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*. 2013, vol. 7, no. 1, pp. 92–96. (In Russ.).
8. Tuguskina G.N. Comparative Analysis of Modern Methods of Assessing the Human Capital of Enterprises. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad], 2022, no. 3, pp. 80–85. (In Russ.).
9. Khaikin M.M. *Evolyutsiya teorii chelovecheskogo kapitala* [The evolution of the theory of human capital]. URL: <https://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (accessed: 04/22/2023)
10. Shcherbakov A.S. Specificity of human capital assessment. *Nauchnoe obozrenie: teoria i praktika* [Scientific Review: Theory and Practice], 2022, vol. 12, iss. 6 (94). DOI: 10.35679/2226-0226-2022-12-6-1036-1047 (In Russ.).
11. Shcherbakov A.S. Personality Management as Part of the Human Capital Assessment Model. *Gumanitarnye, social'no-jekonomicheskie i obshchestvennye nauki*. [Humanities, socio-economic and social sciences]. Krasnodar, 2023, no. 1, pp. 217–219. DOI: 10.23672/SAE.2023.17.89.001 (In Russ.).
12. Becker G.S. (1994). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. University of Chicago Press, Chicago, p. 412.
13. Chen B. (2022). The Impact of Human Capital on Enterprise Management. *SHS Web of Conferences*, no. 151(1):01014, pp. 1–4. DOI: 10.1051/shsconf/202215101014
14. Forsyth H. (2023). Education as economic stimulus in the human capital century. *History of Education Review*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. DOI: 10.1108/HER-03-2022-0008
15. Heckman J.J., Jagielka T., Kautz T.D. (2019). Some contributions of economics to the study of personality. *NBER Working Paper*, p. 76. DOI: 10.2139/ssrn.3488180
16. Heckman J.J., Zhou J. (2022). Measuring Knowledge. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics*. Working Paper No. 2022-60. DOI: 10.2139/ssrn.4101470
17. Managi S., Piao X. (2022). Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan. *BMC Public Health*, no 22(1), pp. 1–11. DOI: 10.1186/s12889-022-12751-7
18. Mincer J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York, National Bureau of Economic Research. 178 p.
19. Mubarak M.S., Shahbaz M., Abbas Q. (2023). *Human Capital, Innovation and Disruptive Digital Technology*. New York, N.Y.: Routledge, p. 172. DOI: 10.4324/9781003195894
20. Mubarak M.S., Chandran V., & Devadason E.S. (2018). Measuring human capital in small and medium manufacturing enterprises: What matters? *Social Indicators Research*, no. 137(2), pp. 605–623. DOI: 10.1007/s11205-017-1601-9
21. Schultz T.W. (1975). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. *Human Resources*. Fifteen Anniversary Colloquium VI. N.Y., p. 5.
22. *World Bank* (2020). The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. World Bank. Washington, DC, p. 229. DOI: 10.1596/978-1-4648-1552-2

Информация об авторе

Щербаков Артем Сергеевич, аспирант, кафедры бизнес-информатики и экономики, Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, Владимир, Россия, sherbakov.artem@mail.ru

Information about the author

Artem S. Shcherbakov, postgraduate student, Department of Business Informatics and Economics, Vladimir State University named after A.G. and N.G. Stoletov, Vladimir, Russia, sherbakov.artem@mail.ru

Статья поступила в редакцию 26.03.2023

The article was submitted 26.03.2023