

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Ю. Ш. Капкаев, Д. С. Руденко

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

Приоритетным направлением социально-экономического развития российской экономики является технологическая модернизация, а также накопление и развитие человеческого капитала на национальном уровне. Исследование направлено на изучение влияния технологической модернизации на условия вовлечения человеческого капитала в экономику. Развитие инновационной инфраструктуры позволит обеспечить необходимые темпы роста экономики. Выявлено, что цифровая трансформация оказывает существенное влияние на особенности использования человеческого капитала в качестве все более значимого ресурса бизнеса. Отмечена значительная перспективность удаленной работы, обозначены технологии ее реализации. Проанализированы характеристики работников, обеспечивающие конкурентоспособность и успешность бизнеса, подчеркивается значение инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: *человеческий капитал, ресурсоэффективность, технологический уклад.*

Последние десятилетия в России активно развиваются проекты, направленные на формирование инновационной инфраструктуры технологических компетенций. К ним относят центры фундаментальных и прикладных исследований, научно-исследовательские организации, наукоемкие промышленные предприятия. В последнее время особое внимание уделяется регулированию стратегии инвестирования в человеческий капитал для достижения его высокого качества на всех уровнях [1]. На протяжении многих лет ученые и исследователи в области экономики труда постоянно доказывают, что человеческий капитал играет важную роль в обеспечении конкурентоспособности любой компании. Сотрудники, обладающие высоким уровнем знаний, опыта, компетенций, профессионализма, будут всегда востребованы на рынке и высоко оценены. Таким образом, важнейшей задачей российских исследований является оценка тенденций и эффективности накопления человеческого капитала, необходимого для осуществления технологической модернизации [2].

Эффективное использование ресурсов является необходимым фактором формирования конкурентоспособности любой экономической системы. В любой компании движущей силой является человек, который способен овладевать профессиональными знаниями высокого уровня, а также применять их эффективно в различных сферах деятельности. Правильное управление и применение трудовых ресурсов является залогом успеха компании [3].

Изучением вопросов, связанных с понятием «ресурсы», занимались различные отечественные и зарубежные авторы.

В современной системе экономических отношений роль человека совершенствуется и изменяется. В настоящее время работник рассматривается как ресурс компании, и важное значение приобретают квалификационные характеристики, опыт, знания. Профессиональный рост в виде постоянного повышения квалификации, обучения и прочего раскрывает потенциал человеческого капитала. По мнению Р. Л. Дафта, ресурсы фирмы представляют собой активы, информацию, знания и другие атрибуты фирмы, позволяющие улучшать целевую и ресурсную эффективность [См.: 4]. Л. Г. Окорочков представляет ресурсы через потенциал для достижения поставленных целей, наличие ресурсов позволяет располагать потенциальными возможностями. И. Л. Бачило обозначает понятие «ресурсы» как системообразующий элемент организации конкретной человеческой деятельности [См.: 5].

Изначально под термином «ресурсы» понимались все средства и возможности компании, которые направлены на развития в целом, и измерялись они в материальной форме. В ходе изменения экономических условий, применения цифровизации, внедрения информационно-телекоммуникационных технологий основной формой ресурсов в компании становится нематериальная, а именно работник. Поэтому важно уделять внимание в первую очередь человеческому капиталу.

В век цифровых технологий экономические отношения претерпели трансформацию во всех сферах жизни общества. Использование и применение цифровых технологий отражается на повышении производительности труда работников. Цифровая трансформация присутствует во всех аспектах бизнес-деятельности, которая требует кардинальных изменений в технологиях, культуре, новых товарах и услугах. К ключевым этапам цифровой трансформации можно отнести учет всех бизнес-потребностей компании. Чтобы идти в ногу со временем, необходимо отказаться от устаревших технологий и изменить культуру организации, которая должна поддерживать ускорение процессов. Развитие компании происходит при постоянном инвестировании в кадры, за счет обучения и развития. При эффективном использовании всех взаимосвязанных элементов компания остается на рынке развивающейся, успешной и конкурентоспособной [6]. Основные ключевые этапы цифровой трансформации изображены на рис 1.

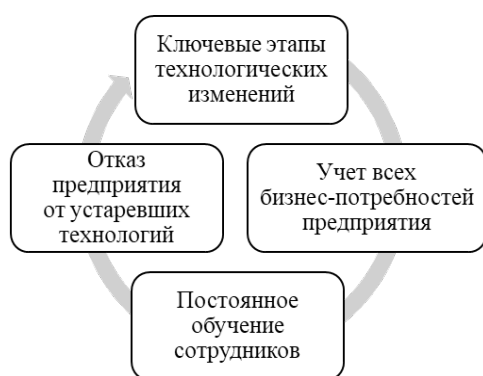


Рис. 1. Ключевые этапы цифровой трансформации

Источник: составлено авторами исходя из данных Федеральной службы государственной статистики.

На постиндустриальной стадии формирование человеческого капитала оказывает все большее влияние на успешную деятельность компании. Многие ученые, экономисты использовали различные подходы к изучению данного понятия. Начиная с XVIII в. теория человеческого капитала была рассмотрена экономистами-классиками. Экономисты указывали на управление эффективностью труда, определили зависимость между производительностью труда и удовлетворенностью работников. Раскрыли роль человека в производственной системе, а также особое внимание уделили мотивации, стимулированию и стратегии по управлению персоналом. Экономисты указывали на совокуп-

ность приобретенных и врожденных способностей, которые увеличивают доход не только отдельного человека, но и предприятия в целом. Изначально управление человеческим капиталом рассматривалось как управление ресурсами компании [7].

На сегодняшний день успех компании основывается не только на классических ресурсах, сырье, технологиях, но и на большей части от прибавочной стоимости, которая создается с помощью творческих, высокоразвитых и опытных работников. Стратегический подход к управлению предприятием базируется на развитии человеческого капитала. В цифровой экономике его роль постоянно растет. На развитие человеческого капитала оказывает влияние размер и сфера деятельности предприятия, стратегия развития, организационная культура, этап жизненного цикла, нововведения, применение различных технологий. Главным источником прибавочной стоимости являются люди, обладающие профессиональным опытом, знаниями, высокой квалификацией. Для того чтобы поддерживать ключевые этапы цифровой трансформации в современной экономике, необходимо делать упор на развитии кадров. Поэтому так важно инвестировать в развитие человеческого капитала, который позволяет достигнуть конкурентных преимуществ на рынке, за счет инновационных внедрений и обучения.

Для развития компании недостаточно выполнять управленческие и производственные функции, необходимо постоянно совершенствоваться и внедрять инновации. Физический труд человека с каждым днем все больше замещается роботизацией, поэтому значительная доля человеческого труда преобладает в интеллектуальной деятельности. При таких изменениях сотрудники становятся профессионалами своего дела, получают производственный опыт, владеют знаниями и информацией. Раздвигаются географические границы привлечения работников вследствие расширения мобильности, в том числе за счет новых форм привлечения. Человеческий капитал, который получил бы свое развитие в процессе обучения, приносит владельцу дополнительный доход и высокооплачиваемую работу, возможность занять престижную должность [8]. Создание высокотехнологичного рабочего места является важным условием реализации личных достижений сотрудника.

Цифровая экономика постепенно внедряется во все технологические процессы предприятия. Мировая пандемия, которая была вызвана коронавирусной инфекцией в 2020 г., ударила

по глобальной экономике. Закрытие стран, прекращение поставок, карантинные меры заставили поменять формат работы многих компаний, которые осуществляли свою деятельность в офлайн-режиме. Для того чтобы оставаться на рынке, необходимо было в кратчайшие сроки искать пути выхода. Однако пандемия дала толчок к резкому росту использования цифрового пространства. Бизнес по всему миру стал более гибким, быстро адаптирующимся к новым условиям [9].

Однако при переходе на удаленный формат многие столкнулись с проблемами, особенно по реализации трудовой деятельности в домашних условиях. У многих сотрудников была неопределенная рабочая ситуация, которая касалась сроков удаленной работы и самой сути рабочей деятельности. Необходимо было в кратчайшее время осваивать новые программы работы, взаимодействовать с персоналом и клиентами в онлайн-режиме. Многие испытывали трудности из-за непонимания и незнания своей удаленной работы. Поэтому ряд руководителей решали данные проблемы с помощью обучения и повышения квалификации своих подчиненных [10].

Поработав в домашних условиях в течение 2020 г., многие сотрудники готовы были вернуться в офис, так как разделение личного и рабочего пространства отсутствовало. Для многих комфортно трудиться вне дома, общаясь с коллегами и клиентами лично. Однако есть и другие сотрудники,

которые готовы работать в домашней обстановке. Самое главное в удаленной работе — это самоорганизация и самообучение.

Если рассматривать данные за 2019 г. по удаленной работе и работе в офисе и сравнивать с 2020 г., то доля удаленной работы увеличилась на 50 %, а работа в офисе уменьшилась на 28 %. Большой рост показателя удаленной работы возник в связи мировой пандемией, которая внесла коррективы в рабочие процессы многих сфер рынка. На рис. 2 представлены данные в процентном соотношении между удаленной работой и работой в офисе за 2019 и 2020 гг.¹

С развитием удаленной работы на рынке формируется множество платформ, через которые можно осуществлять трудовую деятельность. Стали применяться различные приложения, которые позволяют взаимодействовать с коллегами и клиентами в удаленном формате. Лидерами по мессенджерам являются WhatsApp и Telegram, менее популярны Viber и Facebook (рис. 3).

В России материально-техническая база для реализации цифровой экономики развита достаточно хорошо. Помимо развития бизнеса, государство также не стоит на месте, а развивается для граждан. Эпидемия коронавируса стала стимулом ускоренной диджитализации.

¹Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 16.04.2020).

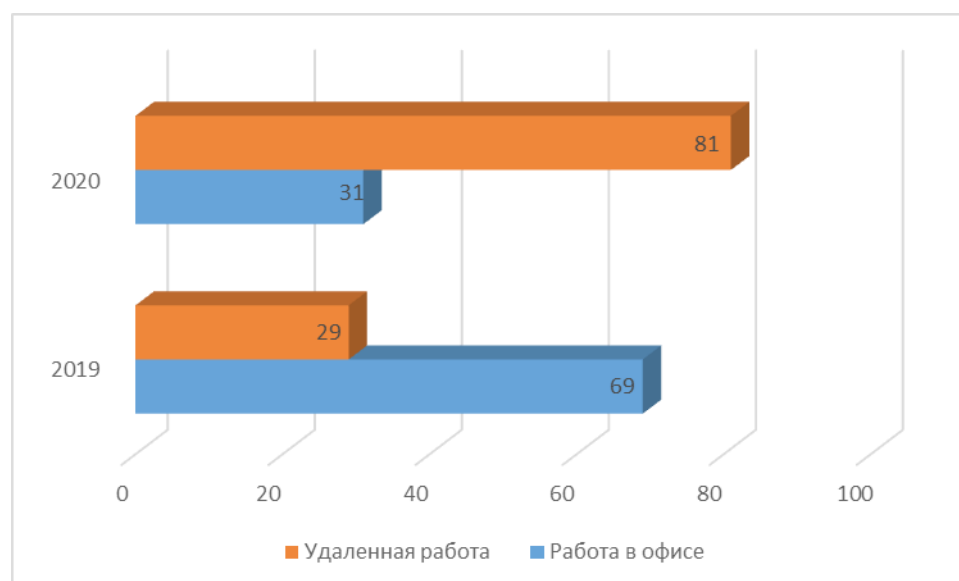


Рис. 2. Статистика по удаленной работе и работе в офисе за 2019—2020 гг.

Источник: составлено авторами исходя из данных Федеральной службы государственной статистики.

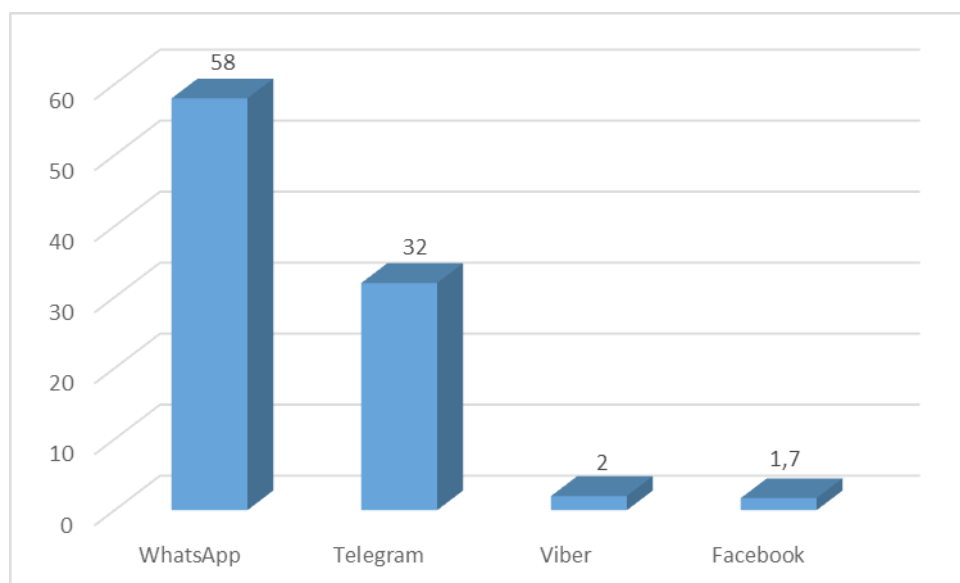


Рис. 3. Самые популярные мессенджеры в 2020 г.

Источник: составлено авторами исходя из данных Федеральной службы государственной статистики.

На государственном уровне формируются интернет-платформы, с помощью которых без необходимости стоять в очередях по несколько часов можно получить услугу в назначенный день и час. Большинство операций можно совершить через одно цифровое поле. Примером может служить платформа «Госуслуги»¹. В режиме одного окна можно совершить множество операций. Образовавшаяся цифровая среда позволяет перейти на новый вид работы — удаленную. Трудовое законодательство модернизируется, обеспечивая расширение возможностей как для работника, так и для работодателя. Намечающейся тенденцией становится оптимизация офисных издержек и рост производительности, связанный с гибким графиком работы.

Переход на удаленную работу предоставляет человеку возможность зарабатывать деньги в любой точке мира независимо от социального статуса, состояния здоровья, образования. Для людей с ограниченными возможностями, пенсионеров, студентов, родителей, обеспечивающих уход за ребенком, предоставляется изобилие вакантных мест, учитывая форму занятости, интересы и уровень квалификации.

В период пандемии взрывное развитие приобрела сфера доставки. С помощью приложения не выходя из дома можно получить готовую еду,

¹ Госуслуги. URL: <https://www.gosuslugi.ru/> (дата обращения 18.04.2020).

продукты питания, одежду, лекарства, корреспонденцию. Также большой популярностью стала пользоваться удаленная работа. Развитие рынка пользовательских устройств, приложений и облачных технологий обеспечивает максимально широкие возможности для удаленной работы при наличии не только персонального компьютера или ноутбука, но и просто планшета. Удаленная работа охватывает все больше сфер деятельности. В банковском секторе можно привести пример онлайн-банк «Тинькофф Банк», который является самым популярным у населения среди частных банков в России. Все операции происходят в онлайн-режиме, а карты доставляются на дом. В области информационных технологий передовой компанией в России является «Яндекс», который предлагает все больше разных услуг. Благодаря удаленному формату можно подстроиться под свой график работы, а также сотрудничать в нескольких компаниях и получать больше доход. Предоставляются широкие возможности по реализации рабочей деятельности в любом городе. Находясь в Челябинске, можно удаленно работать в Санкт-Петербурге. Территория нашей страны очень велика, соответственно, смена часовых поясов наблюдается очень часто. Хронологически удобно, когда основной офис находится в Москве, а сотрудник осуществляет свою деятельность во Владивостоке. Тем самым компания с помощью работников всегда остается на связи и может предоставить свои услуги в любое

время. Также положительным моментом удаленной работы можно отметить экономию на предприятии. Когда сотрудники находятся в удаленном доступе, сокращаются траты на обслуживание и аренду помещения. Руководители могут общаться с сотрудниками при помощи видеосвязи, проводить планерки и следить за выполнением работы в онлайн-режиме.

С каждым днем все больше предприятий переходят в цифровую среду и на удаленную работу. Безусловно, переход на цифровизацию требует колоссальных усилий и вложений. Однако для компаний, занимающих лидирующие позиции и претендующих на их сохранение, необходимо прикладывать все усилия уже сейчас.

Развитие кадровых технологий в области человеческого капитала не ограничивается использованием информационно-телекоммуникационных технологий; этический маркетинг в сфере работы с персоналом — перспективное направление эффективного использования рабочей силы. Ярким примером является белая металлургия. Философия белой металлургии основывается на экологичности, умных технологиях, клиентоориентированности и создании комфортных условий труда. Рабочая зона превратилась в просторные светлые помещения с новейшим автоматизированным оборудованием. Концепция рабочей формы персонала сменилась с темных цветов на белые и яркие, формируя соответствующее отношение к жизни и работе. Таким образом решается в том числе вопрос привлечения молодых кадров. Кроме того, с помощью заключения договоров с учебной организацией белая металлургия обеспечивает себе штат высококвалифицированных сотрудников на будущее. Разработана собственная программа обучения, в основе которой — европейская дуальная система, где больше времени отводится на практическую подготовку. Благодаря такому подходу у сотрудников формируются новаторские знания и стремление к прогрессу.

Однако при переходе в цифровую среду не все могут адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке. Для движения компании вперед нужны кадры, которые понимают, как использовать новые

технологии. Защитить свой бизнес от кризисных ситуаций можно с помощью внедрения максимальной цифровизации на всех возможных этапах бизнес-процессов, автоматизации производства с применением новых технологий, использования современных интегральных площадок продаж. Модель современного устойчивого бизнеса будет зависеть от совокупности всех взаимосвязанных элементов, во главе которых будет находиться человеческий капитал. Поэтому важным моментом успешной компании является постоянное инвестирование в кадры. Оно может проявляться напрямую с помощью постоянного обучения и развития сотрудников. Благодаря повышению уровня знаний персонал всегда будет компетентен в своих рабочих вопросах, адаптирован к быстроменяющимся условиям и востребован на рынке труда [13].

С появлением новых технологий, роботизации производственных процессов меняются требования, предъявляемые к человеческому капиталу. Современный конкурентоспособный сотрудник должен обладать следующими характеристиками: быстрая адаптация к новым условиям, вовлеченность в рабочий процесс, обучаемость, умение работать с цифровыми платформами. В условиях цифровой экономики важно развивать человеческий капитал с помощью инновационных подходов и новых взглядов. Для постоянного повышения уровня знаний своих сотрудников необходимо прибегать к обучению с помощью цифровых возможностей и дистанционного образования. Процесс обучения может происходить без отрыва от работы. Тем самым работодатель экономит денежные средства на командировки, рабочий процесс не останавливается, а сотрудник экономит свое время и получает дополнительные знания в нужной для него форме, моментально применяет на практике.

Таким образом, формирование человеческого капитала в современных условиях должно быть основано на развитии и инвестировании в него, так как действующей силой любой компании выступает человек с профессиональными знаниями, потенциалом, творчеством и мобильностью в отношении меняющихся условий.

Список литературы

1. Роков А. И., Бакина Е. С., Ледовская К. А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики // Стратегии бизнеса. 2020. Т. 8, № 1 (69). С. 27—30.
2. Капкаев Ю. Ш., Емельянова Д. С. Потенциал развития персонала предприятий в условиях цифровой экономики // Комплексное развитие территориальных систем и повышение эффективности регионального

управления в условиях цифровизации экономики: материалы нац. (всерос.) науч.-практ. конф. 2018. С. 379—384.

3. Кондаурова И. А. Конкурентоспособность рабочей силы как характеристика человеческого капитала в условиях формирования экономики знаний // Фотинские чтения. 2018. № 1 (9). С. 174—183.

4. Иванов М. И. Основные положения теории человеческого капитала и их развитие // Вестник Чеченского государственного университета. 2019. Т. 36, № 4. С. 92—97.

5. Брюхина Н. Г. Основные концепции человеческого капитала в научных исследованиях // Управление устойчивым развитием. 2020. № 2 (27). С. 11—19.

6. Колесникова О. А., Донецкий А. М. Современный рынок труда: требования к качеству рабочей силы возрастают // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2017. № 4 (23). С. 183—187.

7. Капкаев Ю. Ш., Руденко Д. С. Развитие теории человеческого капитала в современных условиях // Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 6 (440). С. 38—43.

8. Капкаев Ю. Ш., Нурмухаметов И. А. К вопросу о формировании качественного человеческого капитала в контексте цифровизации российской экономики // Вестник Челябинского государственного университета. 2019. № 7 (429). С. 91—101.

9. Ибрагимова Н. М., Вахабова Д. Х. Человеческий потенциал — важный фактор в борьбе с коронавирусом (на примере индекса развития человеческого потенциала) // Экономика: анализы и прогнозы. 2020. № 5—6 (8—9). С. 172—180.

10. Шатуновский В. Л., Шатуновская Е. А. Еще раз о дистанционном обучении (организация и обеспечение дистанционного обучения) // Вестник науки и образования. 2020. № 9-1 (87). С. 53—56.

11. Ильянова К. Х., Аслаханова С. А. Инвестирование в человеческий капитал как фактор устойчивого развития экономики // Вестник научной мысли. 2020. № 3. С. 223—227.

Сведения об авторах

Капкаев Юнер Шамильевич — кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики отраслей и рынков, Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия. zam@csu.ru

Руденко Дарья Сергеевна — аспирантка Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. eds@csu.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.

2021. № 6 (452). *Economic Sciences. Iss. 73. Pp. 217—223.*

INCREASING THE EFFICIENCY OF HUMAN CAPITAL USE AND THE QUALITY OF LIFE IN THE CONDITIONS OF TECHNOLOGICAL MODERNIZATION

Yu. Sh. Kapkaev

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. zam@csu.ru

D. S. Rudenko

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia. eds@csu.ru

The priority area of the socio-economic development of the Russian economy is technological modernization, as well as the accumulation and development of human capital at the national level. The study is aimed at studying the impact of technological modernization on the conditions for the involvement of human capital in the economy. The development of the innovative infrastructure will ensure the required rates of economic growth. It was revealed that digital transformation has a significant impact on the features of using human capital as an increasingly significant resource for a business. The significant prospects of remote work are noted, technologies for its implementation are indicated. The characteristics of employees that ensure the competitiveness and success of the business are analyzed, the importance of investment in human capital is emphasized.

Keywords: *human capital, resource efficiency, technological structure.*

References

1. Rokov A. I., Bakina E. S., Ledovskaya K. A. (2020) *Strategii biznesa*, vol. 8, no. 1 (69), pp. 27—30 [in Russ.].
2. Kapkaev Yu. Sh., Emelyanova D. S. (2018) Kompleksnoe razvitiye territorial'nyh sistem i povysheniye effektivnosti regional'nogo upravleniya v usloviyah cifrovizacii ekonomiki [Comprehensive development of territorial systems and improving the efficiency of regional management in the context of digitalization of the economy]. Pp. 379—384 [in Russ.].
3. Kondaurova I. A. (2018) *Fotinskie chteniya*, no. 1 (9), pp. 174—183 [in Russ.].
4. Ivanov M. I. (2019) *Vestnik Chechenskogo gosudarstvennogo universiteta*, vol. 36, no. 4, pp. 92—97 [in Russ.].
5. Bruhina N. G. (2020) *Upravlenie ustojchivym razvitiem*, no. 2 (27), pp. 11—19 [in Russ.].
6. Kolesnikova O. A., Doneckij A. M. (2017) *Vestnik Voronezhskogo instituta vysokikh tekhnologiy*, no. 4 (23), pp. 183—187 [in Russ.].
7. Kapkaev Yu. Sh., Rudenko D. S. (2020) *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 6 (440), pp. 38—43 [in Russ.].
8. Kapkaev Yu. Sh., Nurmyhametov I. A. (2019) *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 7 (429), pp. 91—101 [in Russ.].
9. Ibragimova N. M., Vakhabova D. H. (2020) *Ekonomika: analizy i prognozy*, no. 5—6 (8—9), pp. 172—180 [in Russ.].
10. Shatunovsky V. L., Shatunovskaya E. A. (2020) *Vestnik nauki i obrazovaniia*, no. 9-1 (87), pp. 53—56 [in Russ.].
11. Ilyanova K. Kh., Aslakhanova S. A. (2020) *Vestnik nauchnoy mysli*, no. 3, pp. 223—227 [in Russ.].