

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF DEVELOPMENT OF ECONOMIC SYSTEMS IN MODERN CONDITIONS

Научная статья
УДК 331.101.39+330.133.8
<https://doi.org/10.24143/2073-5537-2022-3-7-14>
EDN ABEQTD

Концептуальная модель управления процессом формирования человеческого капитала в организации

Сергей Александрович Котов

*Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова,
Санкт-Петербург, Россия, kotovsa1@yandex.ru*

Аннотация. Проблематика идентификации категории «человеческий капитал» для целей управленческой деятельности приобретает все большую актуальность в условиях развития социально-экономических отношений и пересмотра роли человека как производительной силы. Изучение различных трактовок категории человеческого капитала как на макроэкономическом, так и на микроуровне, а также причин и процессов эволюции отношения к человеку как фактору производства позволили сформулировать и адаптировать для целей управления человеческим капиталом концептуальную модель формирования исследуемой категории, включая различные аспекты человеческого капитала на уровне организации. Процесс эволюции рассматривается через систему постепенных институциональных изменений в общественном воспроизводстве, как поступательное изменение не только макро-, но и микроэкономических взглядов, отражая взаимосвязь подходов на уровне государства и фирмы. Управленческие подходы в фирме более предметно направлены на интеграцию производственного и творческого потенциала человеческого ресурса в формирование новой стоимости. В основу модели положена стоимостная цепочка формирования ценности человека, учитывающая два состояния, значимых для хозяйствующих субъектов: самоформирующиеся навыки и квалификация в рамках институциональной модели общества и мотивационная составляющая монетизации этой квалификации в практической деятельности. Предложенная модель позволяет варьировать систему управления кадровым потенциалом на уровне корпорации через механизмы совершенствования отдельных квалификационных требований, знаний и навыков с учетом институциональных ограничений.

Ключевые слова: человеческий капитал, цепочка стоимости, квалификация, корпоративное управление, трудовые ресурсы

Для цитирования: *Котов С. А.* Концептуальная модель управления процессом формирования человеческого капитала в организации // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2022. № 3. С. 7–14. <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2022-3-7-14>. EDN ABEQTD.

Original article

Conceptual model of management of human capital formation in organization

Sergey A. Kotov

*Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping,
Saint-Petersburg, Russia, kotovsa1@yandex.ru*

Abstract. The problem of identifying the category of “human capital” for the purposes of management activity is becoming urgent in the context of the development of socio-economic relations and the revision of the role of man as a productive force. Studying various interpretations of the category of “human capital”, both at the macroeconomic level and micro-level, as well as the causes and processes of the evolution of the attitude towards man as a factor of production, allowed formulating and adapting, for the purposes of human capital management, a conceptual model of the formation of the category under study, including various aspects of human capital at the organizational level. The process of evolution is considered through a system of gradual institutional changes in social reproduction, as a progressive change in not only macro- but also microeconomic views reflecting the interrelation of approaches at the level of the state and the firm. At the same time, management approaches in the firm are more specifically aimed at integrating the production and creative potential of a human resource into the formation of a new value. The model is based on the value chain of human value formation, which takes into account two conditions that are significant for economic entities: self-forming skills and qualifications within the framework of the institutional model of society and the motivational component of monetization of this qualification in practice. The proposed model makes it possible to vary the personnel potential management system at the corporate level through mechanisms for improving individual qualification requirements, knowledge and skills, taking into account institutional constraints.

Keywords: human capital, value chain, qualification, corporate governance, labour resources

For citation: Kotov S. A. Conceptual model of management of human capital formation in organization. *Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics.* 2022;3:7-14. (In Russ.). <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2022-3-7-14>. EDN ABEQTD.

Введение

Вопросы развития производительных способностей человека, повышения эффективности управления кадровым потенциалом предприятия и формирования условий для генерации и развития человеческого потенциала на макроуровне являются в настоящее время одной из наиболее востребованных тем в сфере экономического управления.

Задачи роста производительности труда и обоснование эффективности затрат на развитие человеческого капитала особенно актуальны для менеджмента в условиях развития информатизации экономических отношений. Современный взгляд на информационную экономику прогнозирует существенное сокращение занятости в производственных отраслях, где возможно обеспечить автоматизацию процессов под управлением искусственного интеллекта [1]. Перечисленные тенденции определяют смещение акцентов в вопросах воспроизводства трудовых ресурсов с количественного параметра на качественный, что во многом определяется интеллектуализацией современного производства.

Инвестирование в развитие человеческого капитала стимулируются как на макроэкономическом уровне, так и на уровне отдельных корпораций, однако эффективность подобных вложений, оценка результатов и их сопоставимость с понесенными затратами все еще остаются предметом множества дискуссий.

Трактовки категории человеческого капитала

На макроэкономическом уровне развитие человеческого капитала рассматривается в «Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», подготовленном Министерством экономического развития в 2013 г. [2]. Однако данный документ

трактует человеческий капитал как совокупность численности населения, качества их знаний и умений, а также качества жизни, которое определяется развитием всей социальной сферы. Рассмотрение человеческого капитала и его развития в Прогнозе связывается с ростом инвестиций, в первую очередь на образование и здравоохранение, при планах доведения государственного вклада в эти сферы к 2030 г. до 10 % ВВП.

Оценка проводится посредством показателя формирования высокопроизводительных рабочих мест. Для оценки качества человеческого капитала также рассматривается показатель макроэкономического характера – Индекс человеческого развития, в основе которого находится интегральная оценка успешности стран по трем критериям: продолжительность жизни (индикатор здравоохранения), длительность отдаваемого на обучение времени (индикатор образования) и уровень жизни по критерию валового национального дохода (ВНД) на душу населения, определяемого через паритет покупательной способности (индикатор качества жизни). Следует отметить, что в 2019 г. введен новый, более широкий индекс, ориентированный на измерения человеческого капитала на макроуровне – Human Capital Index, учитывающий также факторы детского здоровья. Согласно мнению разработчиков [3], индекс позволяет оценить вклад образования и здравоохранения в производительность труда следующего поколения, а значит, обеспечить сравнительную базу для оценки эффективности выбранной государствами стратегии экономического развития.

Согласно докладу Организации Объединенных Наций (ООН) [4], отмечается усиление процессов расслоения общества в части формирования человеческого капитала, когда население экономически слабых стран оказывается отрезанным от возмож-

ностей, определяющих современные требования к знаниям и умениям, которые закладываются с детства. Также отмечается значимый фактор роста власти работодателей на рынке труда, что негативно влияет на доходы работников и снижает их стимулы к развитию собственного потенциала.

Исследование человеческого капитала на макроуровне, на наш взгляд, является значимым лишь как статистическая парадигма и определяет стратегическое поведение государственных институтов, эффект от которого существенно отсрочен во времени. Разразившийся глобальный кризис, вызванный коронавирусной инфекцией COVID-19, нанес значительный ущерб социально-политической и экономической составляющим мировой системы, однако проведенный анализ корреляции уровня развития человеческого капитала в ведущих странах и борьбы с пандемией [5] не дает однозначных результатов оценки индикаторов здравоохранения и ее эффективности.

Отмечается, что уровень человеческого развития и его неравенство, а также возможности системы здравоохранения могут отражать готовность стран эффективно и действенно реагировать на кризис в области здравоохранения. Для примера используется сравнение инфраструктуры системы здоровьесбережения стран с высоким и низким уровнями развития человеческого потенциала. Преимущество развитых стран десятикратно, однако их способность к реализации имеющихся ресурсов для решения практических задач не везде показала высокие результаты.

В то же время нельзя не отметить, что с экономической точки зрения развитость информационной инфраструктуры позволила многим экономикам снизить негативные эффекты временного карантина, что можно рассматривать как позитивное влияние человеческого капитала на способность преодолевать кризисные ситуации. Макроэкономические показатели развития человеческого капитала слишком обобщенные, не позволяют в полной мере отразить эффективность создания и, главное, социально-экономического потребления сформированных знаний, умений и навыков в условиях изменения требований внешней среды.

Безусловно, вклад макроэкономических факторов в развитие человеческого потенциала велик, однако гибкость экономической системы и направления развития знаний и компетенций не может обеспечиваться исключительно за счет функционирования государственных институтов.

В настоящее время многие исследователи считают, что наибольший вклад в развитие человеческого капитала и, соответственно, трансформации социально-экономической системы следует ожидать от структур корпоративного управления [6–8]. Для них человеческий капитал – это совокупность

знаний, умений и компетенций доступных им трудовых ресурсов, как уже задействованных в деятельности, так и потенциально наличествующих на рынке труда для найма. В этих условиях важнейшими становятся вопросы идентификации не только человеческого капитала, но и эффективности механизмов его использования в управленческой системе.

Проблема идентификации человеческого капитала в настоящее время стоит достаточно остро, что определяется развитием информационной составляющей в экономических системах, когда не только простейшие решения, но и достаточно масштабные аналитические операции могут проводиться с помощью систем на основе искусственного интеллекта. В этих условиях терминология человеческого капитала требует уточнения для выявления тех выгод, которые его развитие несет для экономических субъектов в условиях цифровизации.

В настоящее время процессы корпоративного управления переориентируются с традиционного подхода планирования на формирование потенциала инновационного прорыва, создание долгосрочных конкурентных преимуществ технологического или информационного характера, что требует совершенно иного взгляда на человеческий капитал.

Подходы к трансформации развития человеческого капитала принято разделять на доиндустриальный, этап массового обучения (индустриальный), позднеиндустриальный и постиндустриальный [6].

Определение человека как носителя особой формы капитала присутствует в трудах множества авторов, в частности У. Петти, А. Смит, У. Фарр, Э. Энгель и другие классики экономической теории рассматривают человеческий капитал как способности и навыки человека в осуществлении труда, при этом сам человек идентифицируется как общедоступный фактор производства, аналогичный земле и не требующий инвестиций в развитие, только в поддержание его функционирования. Чаще всего это выражалось в оплате, достаточной для обеспечения трудовых ресурсов жильем и питанием. Образование как институт формирования экономически значимых компетенций не отделяется от знаний и транслируется чаще всего через систему цеховых отношений.

На втором этапе развития возникает востребованность массового образования и формирование навыков работников, однако навыки носили универсальный характер и, соответственно, позволяли работодателю не заботиться о сохранении кадровых ресурсов. Индустриальные потребности удовлетворялись государственной системой образования и предоставлением базовых знаний в области экономически значимой деятельности, а дополнялись на уровне предприятий без отрыва от производства.

Вышеприведенный подход опирался на формирование востребованных экономическими субъек-

тами навыков потенциальных работников, которые могут быть привлечены предпринимателями с целью приложения к своей экономической деятельности и получения будущих выгод. Источником этих знаний и навыков традиционно считалось образование, переориентация которого на практические задачи существенно повысила производительность труда того времени [7].

Для теории управления экономических субъектов человеческий капитал приобретет значение после его перехода в категорию производительных факторов из первоначальных условий, когда инвестиции в воспитание и образование рассматривались как непроизводительные затраты, не приносящие выгод обществу в своей совокупности. Этому способствовало появление трактовок человеческого капитала в узком смысле, применительно к интересам субъектов хозяйствования: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в индивидууме способности приносить доход. Он включает врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию» [9, с. 303].

Инвестиции в человеческий капитал становятся скрытым драйвером развития экономики. На основе этого взгляда возникла и основная проблема в исследованиях формирования и управления человеческим капиталом, актуальность которой и в настоящее время безоговорочно высока – это проблема измерения эффективности создаваемых знаний, умений и навыков на базе человеческого капитала для приложения их к хозяйственной деятельности экономических субъектов.

Значительный вклад в теорию человеческого капитала привнесли институционалисты, в частности Г. Саймон, Р. Коуз и др., отмечавшие, что человек склонен формировать на базе своих знаний, навыков и привычек систему социально-экономических и общественных отношений, обеспечивающих эффективное взаимодействие, которое преобразуется в формальную или неформальную институциональную форму. Именно на индустриальном этапе формируются предпосылки для дифференциации производительных сил на основе критериев образования и квалификации, происходит выделение работников нефизического труда как значимой экономической группы, интересы которых необходимо было учитывать.

Таким образом, уже в первой половине XX в. подход к человеческому капиталу претерпевает изменения: помимо функциональной составляющей, способности к простому труду, в нем начинают выделять творческий потенциал и его применение на основе накопленных знаний и навыков, образующих квалификацию работников, однако системного подхода к воспроизводству этого потенциала не прослеживается.

В период поздней индустриализации начинает оформляться особое отношение к нематериальным активам, к области которых начинает относиться и ценность работников (как источника знаний и квалификации), востребованных в экономической деятельности. Потребности экономического развития в росте образованности трудовых ресурсов все возрастали, при этом человеческий капитал начинает разделяться на общий и специфический [10].

К первой категории относят формирование универсальных компетенций, востребованных в разных отраслях экономики. Эти компетенции являются продуктом институциональных процессов формирования человеческого капитала, и их ценность отражается в определенном уровне заработной платы, сложившемся в соответствующей отрасли экономической деятельности.

Вторая категория является результатом формирования узкоспециализированных компетенций и знаний, которые позволяют индивидам эффективнее выполнять свои должностные обязанности. Именно развитие этих навыков чаще всего является источником карьерного роста и дифференциации вознаграждения в конкретных корпоративных структурах. Данная составляющая является результатом влияния двух функций развития человеческого капитала – базовой способности к накоплению и трансформации знаний в практические навыки деятельности и мотивационной составляющей, обеспечивающей привлекательность таких действий для индивида в рамках перспектив карьерного роста в корпорации.

Мотивация как фактор развития человеческого капитала ложится в основу экономического поведения индивида, интересы которого заключаются в монетизации получаемых знаний и навыков в будущем.

Формирование постиндустриальной экономической системы предъявило повышенные требования к идентификации категории человеческого капитала. Рост востребованности высококвалифицированного труда стимулировал повышение актуальности специализации знаний, умений и навыков индивида в процессе реализации им своей деятельности в экономической системе. Образовываются новые рынки знаний и формирования компетенций, разрабатываются подходы к оценке качества сформированного человеческого капитала.

Доминирование отраслей услуг, развитие нефизического труда и признание его роли в добавленной стоимости достаточно быстро сместило акценты в пользу приоритетной значимости человеческого капитала. Нельзя не отметить, что одной из основных характеристик этой категории для экономической системы остается готовность к разумному риску при принятии управленческих решений. Особенно актуально это при росте значимости

корпоративной собственности с делегированием управленческих полномочий на разные уровни менеджмента.

Профессиональные группы начинают складываться не только как институты экономического взаимодействия, но и как системы структурирования и мотивации развития человеческого потенциала, становясь приоритетным источником знаний [11].

Формирование человеческого капитала в корпорации на принципах добавленной стоимости

В настоящее время развитие категории человеческого капитала обретает новые черты, где знания и навыки, формирующие квалификацию, дополняются психосоциологической составляющей индивида [12, 13], что объясняет дифференциацию производительности труда работников и размеры их вознаграждения при относительно равных уровнях образования. Современный взгляд на человеческий капитал трактует эту категорию как «...систему рентообразующих активов, отражающих разные грани личности человека, эффективное формирование которых приходится на самые ранние этапы развития индивида» [6, с. 136].

Задача комплексного развития человеческого потенциала требует учета множества специфик социально-экономической системы, действующей в конкретной стране, однако несовершенство институциональной составляющей, в первую очередь социальных лифтов, снижает эффективность инвестиций в человеческий капитал на макроуровне.

На данном уровне исследования функциональных зависимостей эффективности экономики от развития человеческого капитала часто наталкиваются на проблематику рынков несовершенной конкуренции, когда асимметричность информационных потоков и ограниченная рациональность поведения индивидов приводят к неэффективному расходованию формируемого человеческого потенциала. Однако это не относится к корпоративным моделям формирования и развития внутреннего человеческого потенциала, в первую очередь определяющегося специфической составляющей. Востребованность таких компетенций, как принятие обоснованных решений, организационная работа, построение системы коммуникаций в группе или проекте, формулирование задач и приоритетов при трансляции стратегических целей на уровень оперативного управления деятельностью хозяйствующего субъекта, в настоящее время высока во всех отраслях экономики.

На уровне корпораций человеческий капитал следует рассматривать как двуединый ресурс. С одной стороны, он формируется на базе институциональной системы образования и развития технологий аккумулирования и передачи знаний. С другой стороны, это функция от заинтересован-

ности, экономических ожиданий самого индивида, стремящегося к монетизации своей квалификации в сложившихся экономических условиях.

Реализация вышеозначенной заинтересованности в монетизации квалификации выражается в двух аспектах:

1. В процессе первоначального образования и здоровьесбережения, когда индивид выбирает направление своего квалификационного развития. Здесь существенную роль помимо сложившейся системы образования играют и неформальные институты семьи, дружбы, а также культурная составляющая общественной жизни и способность индивида социализироваться в обществе. В рамках этого аспекта формируется косвенный экономический эффект от всей институциональной системы образования и социального взаимодействия, определяющий возможность профессиональной экономической деятельности.

2. В процессе выполнения своих функциональных обязанностей как корпоративного экономического ресурса. Здесь происходит сравнение выгод от перспектив развития знаний и навыков с затратами времени, прямых и альтернативных финансовых ресурсов на обеспечение этого развития в дальнейшем. Именно здесь формируется прямой экономический эффект, что обеспечивается осознанным поведением индивида с целью актуализации и развития своих знаний и навыков как экономического ресурса.

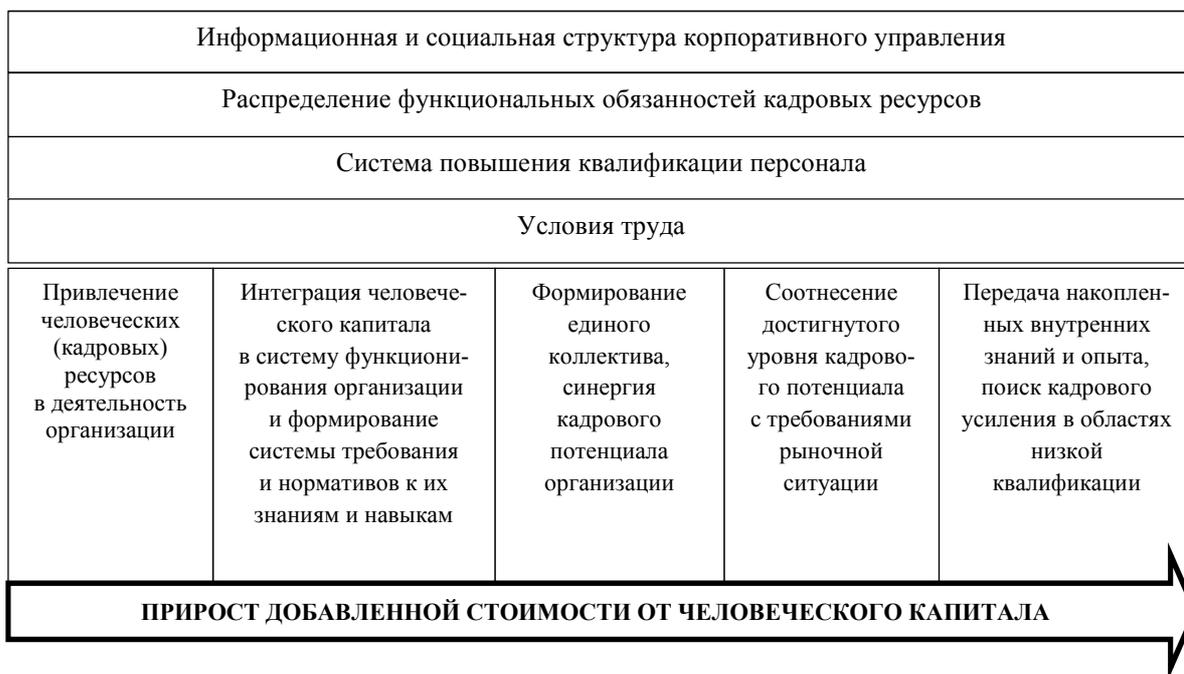
Следует отметить, что отсутствие прямого экономического эффекта в краткосрочном периоде не означает сокращения потребности общества в человеческом капитале, направленном на воспроизводство культурного и фундаментально-научного потенциалов, здоровьесбережения и организации безопасности народонаселения, однако эти общественные блага формируются на базе долгосрочной государственной политики и не обладают высокой гибкостью компетентностной составляющей по сравнению со сферами экономической деятельности в области материального производства и услуг.

Формирование человеческого капитала в рамках корпоративного управления, как наиболее прогрессивной формы организации коммерческой деятельности, в настоящее время часто является не драйвером развития, а, наоборот, тормозит его явлениями непотизма и слабой заинтересованностью в росте риска долгосрочного инвестирования, требующего существенно большего объема знаний и квалификации для достижения успеха. Интеграция стратегии и оперативного управления в части формирования и использования доступного человеческого потенциала в системе корпоративного менеджмента в последние десятилетия становится мейнстримом, ориентируя на поддержание гибкости

компетенций хозяйствующего субъекта в условиях низкой детерминированности экономической среды.

Рассматривая человеческий капитал корпорации с учетом социально-психологической составляющей востребованных экономической системой навыков, можно говорить о формируемом человеческом потенциале экономического субъекта. Этот потенциал может быть представлен как функция аккумулированных в управленческой и исполни-

тельской системах совокупности нанятых или привлеченных индивидов, их знаний, навыков и способностей к социализации в коллективе и одновременно как форма нематериального производственного ресурса. В условиях господства стоимостного подхода на рынках процесс формирования этой формы капитала можно представить в рамках модели цепочки приращения стоимости, предложенной М. Портером [14] (рисунк).



Цепочка приращения стоимости организации за счет кадрового потенциала

The chain of value gain of the organization due to human resources

Таким образом, рассматривая человеческие ресурсы как приоритетный источник создания дополнительной добавленной стоимости в организации, корпорация должна акцентировать внимание на формировании единой стратегии развития своего кадрового потенциала. Важными составляющими этого процесса являются способность измерения вклада в создание (инвестиций) и отдачи от использования человеческого капитала (добавленной стоимости), а также интеграция его сильных сторон в стратегическую перспективу развития организации через мотивационную составляющую.

Заключение

Основные методические подходы к расчету стоимости человеческого капитала корпорации включают в себя методы оценки по издержкам, по результатам и по рыночной стоимости, посредством сравнительного анализа.

Использование лишь одной методики в условиях асимметрии информационной составляющей,

присутствующей даже внутри корпоративной системы управления, может формировать искаженную картину, в связи с чем рациональным является критическая оценка результатов, полученных одним методом посредством периодического использования других подходов к измерению человеческого капитала.

Совмещение методик, ориентированных на затраты и результаты, позволяет формировать индикаторы рентабельности инвестиций в человеческий капитал, оценивать краткосрочную отдачу, вырабатывая систему стимулов для обеспечения гибкости поведенческой модели коллектива в краткосрочном периоде, и в то же время дополнение этой модели рыночными методиками анализа дает возможность идентифицировать масштабы долгосрочного эффекта развития человеческого потенциала на уровне корпорации.

Информационная составляющая в рамках теорий управления человеческим капиталом играет все более весомую роль, определяя скорость пере-

дачи информации, доступность и качество взаимодействия с профессиональным сообществом, диверсификацию форм коммуникационной активности, повышая производительность капитала.

Дальнейшее развитие методологии исследования человеческого капитала направлено на разработку моделей мотивации и поддержки, трансля-

ции лучших практик экономической активности индивидов на оперативный и стратегический уровни корпоративного менеджмента с минимизацией обоснованных затрат, без разрушения при этом уже сформированных преимуществ используемого человеческого потенциала.

Список источников

1. *Россия 2025: от кадров к талантам: доклад*. М.: The Boston Consulting Group, 2017. 72 с.
2. *Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года* (разработан Минэкономразвития России). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190 (дата обращения: 16.05.2022).
3. *The Human Capital Project*. World Bank, Washington, 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498> (дата обращения: 18.05.2022).
4. *Борьба с новыми формами неравенства как ответ на глобальные протесты: доклад ООН* (Богота, 09 декабря 2019 г.). URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/12/1368711> (дата обращения: 17.05.2022).
5. Milorad Kovacevic, Admir Jahic. COVID-19 and Human Development: Exploring global preparedness and vulnerability // *Human Development Report*. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/covid-19_and_human_development.pdf (дата обращения: 23.05.2022).
6. Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // *Экон. социология*. 2017. Т. 18. № 4. С. 120–156.
7. Бородин А. И., Сорочайкин А. Н., Шап Н. Н. Человеческий капитал компании: проблемы идентификации // *Основы экономики, управления и права*. 2013. № 4 (10). С. 103–109.
8. Краковская И. Н. Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // *Экономический анализ: теория и практика*. 2008. № 19 (124). С. 41–50.
9. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. *Экономическая теория* / пер. с англ. Е. Е. Балашовой и др. М.: Дело ЛТД, 1995. 864 с.
10. Беккер Г. Экономический взгляд на жизнь: лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. // *Вестн. Санкт-Петербург. ун-та*. Сер. 5. 1993. Вып. 3. С. 124–139.
11. Kambourov G., Manovskii I. Occupational specificity of human capital // *International Economic Review*. 2009. N. 50 (1). P. 63–115.
12. Heckman J. J. Policies to Foster Human Capital // *Research in Economics*. 2000. V. 54. N. 1. P. 3–56.
13. Heckman J. J., Rubinstein Y. The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the Ged Testing Program // *The American Economic Review*. 2001. V. 91. N. 2. P. 145–149.
14. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / пер. с англ. Е. Калинина. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 714 с.

References

1. *Rossia 2025: ot kadrov k talantam: doklad* [Russia 2025: from personnel to talents: report]. Moscow, The Boston Consulting Group, 2017. 72 p.
2. *Prognoz dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda (razrabotan Minekonomrazvitiia Rossii)* [Forecast of the long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2030 (developed by the Ministry of Economic Development of Russia)]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190 (accessed: 16.05.2022).
3. *The Human Capital Project*. World Bank, Washington, 2018. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498> (accessed: 18.05.2022).
4. *Bor'ba s novymi formami neravenstva kak otvet na global'nye protesty: doklad OON (Bogota, 09 dekabria 2019 g.)* [Fighting new forms of inequality as response to global protests: UN report (Bogota, December 09, 2019)]. Available at: <https://news.un.org/ru/story/2019/12/1368711> (accessed: 17.05.2022).
5. Milorad Kovacevic, Admir Jahic. COVID-19 and Human Development: Exploring global preparedness and vulnerability. *Human Development Report*. Available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/covid-19_and_human_development.pdf (accessed: 23.05.2022).
6. Anikin V. A. Chelovecheskii kapital: stanovlenie kontseptsii i osnovnye traktovki [Human capital: formation of concept and basic interpretations]. *Ekonomicheskaiia sotsiologiia*, 2017, vol. 18, no. 4, pp. 120–156.
7. Borodin A. I., Sorochaikin A. N., Shash N. N. Chelovecheskii kapital kompanii: problemy identifikatsii [Human capital of company: problems of identification]. *Osnovy ekonomiki, upravleniia i prava*, 2013, no. 4 (10), pp. 103–109.
8. Krakovskaia I. N. Izmerenie i otsenka chelovecheskogo kapitala organizatsii: podkhody i problemy [Measurement and evaluation of human capital of organization: approaches and problems]. *Ekonomicheskii analiz: teoriia i praktika*, 2008, no. 19 (124), pp. 41–50.
9. Fisher S., Dornbusch R., Schmalensee R. *Economics*. New York, McGraw-Hill, 1988. 813 p. (Russ. ed.: Fisher S., Dornbusch R., Shmalenzi R. *Ekonomicheskaiia teoriia* / per. s angl. E. E. Balashovoi i dr. M.: Delo LTD, 1995. 864 s.).
10. Bekker G. Ekonomicheskii vzgliad na zhizn': lektsiia laureata Nobelevskoi premii v oblasti ekonomicheskikh nauk za 1992 g. [Economic outlook on life: lecture by the 1992 Nobel Laureate in Economics]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 5*, 1993, iss. 3, pp. 124–139.
11. Kambourov G., Manovskii I. Occupational specificity of human capital. *International Economic Review*, 2009, no. 50 (1), pp. 63–115.

12. Heckman J. J. Policies to Foster Human Capital. *Research in Economics*, 2000, vol. 54, no. 1, pp. 3-56.

13. Heckman J. J., Rubinstein Y. The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the Ged Testing Program. *The American Economic Review*, 2001, vol. 91, no. 2, pp. 145-149.

14. Porter M. *Competitive advantage*. New York etc., The Free Press, 1985. 557 p. (Porter M. Konkurentnoe preimushchestvo: kak dostich' vysokogo rezul'tata i obespechit' ego ustoichivost' / per. s angl. E. Kalinina. M.: Al'pina Biznes Buks, 2005. 715 s.).

Статья поступила в редакцию 06.06.2022; одобрена после рецензирования 30.06.2022; принята к публикации 29.08.2022
The article was submitted 06.06.2022; approved after reviewing 30.06.2022; accepted for publication 29.08.2022

Информация об авторе / Information about the author

Сергей Александрович Котов – кандидат экономических наук; доцент кафедры организационно-экономического обеспечения деятельности транспортных организаций; Государственный университет морского и речного флота им. адмирала С. О. Макарова; kotovsa1@yandex.ru

Sergey A. Kotov – Candidate of Economics; Assistant Professor of the Department of Organizational and Economic Support of Transport Organizations; Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping; kotovsa1@yandex.ru

