

УДК 327.7

DOI: 10.37468/2307-1400-2021-3-60-69

**БАРДУЛИН ЕВГЕНИЙ НИКОЛАЕВИЧ
ЛУКИН ВЛАДИМИР НИКОЛАЕВИЧ
МУСИЕНКО ТАМАРА ВИКТОРОВНА**

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ: ТЕНДЕНЦИИ ИССЛЕДОВАНИЯ

АННОТАЦИЯ

Актуализирована проблема управления человеческим капиталом в современных условиях, его роль в достижении стратегических целей развития, раскрыта суть человеческого развития, заключающегося в расширении прав и возможностей людей в самореализации, представлен экспресс-анализ некоторых тенденций научного исследования проблемы.

Выявлены подходы к определению человеческого капитала как фактора экономической безопасности, трансформации подготовки управленческих кадров, устойчивого развития территорий.

Обозначена тенденция к разработке эффективных моделей и стратегий управления человеческим капиталом и человеческими ресурсами в научных исследованиях.

Акцентировано внимание на сути и основном содержании концептуального управления человеческим капиталом и на поиске оптимальных структур развития человеческого капитала.

Раскрыты некоторые подходы к проблеме зарубежных исследователей.

Ключевые слова: безопасность, человеческий капитал, человеческое развитие, человеческие ресурсы, Повестка дня ООН, управление региональным человеческим капиталом, концепция, технологии управления, концептуальное управление, системный подход, обучение, МЧС России.

**BARDULIN E. N.
LUKIN V. N.
MUSIENKO T. V.**

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT: TRENDS IN RESEARCH

ABSTRACT

The problem of human capital management in modern conditions and the role of human capital in achieving strategic development goals are actualized, the essence of human development which consists in empowering people in self-realization is revealed. A brief analysis of some trends in scientific research of the problem is presented.

The approaches to the definition of human capital as a factor of economic security, transformation of managerial personnel training, and sustainable development of territories are identified.

There is a tendency to develop effective models and strategies for managing human capital and human resources in scientific research.

The authors also emphasize the essence and main content of the conceptual management of human capital and on the search for optimal structures for the development of human capital.

Some approaches to the problem of foreign researchers are revealed.

Keywords: security, human capital, human development, human resources, UN Agenda, regional human capital management, human capital concept, management technologies, conceptual management, system approach, training, EMERCOM of Russia.

В Докладе Организации Объединенных Наций (далее – ООН) о человеческом развитии за 2020 год под названием «Следующий рубеж: человеческое развитие и антропоцен» (далее – Доклад), подготовленном Программой развития Организации

Объединенных Наций (далее – ПРООН), утверждается наличие планетарного дисбаланса в виде планетарных изменений, опасных для человека и всех форм жизни, а также социального дисбаланса, которые усиливают друг друга.

По утверждению авторов Доклада, планета Земля, возможно, завершает стадию голоцена и вступает в новую геологическую эпоху – антропоцен или эпоху человека. То есть современное поколение людей, является первым живущим в эпоху, определяемую выбором людей, в которой доминирующим риском выживания оказывается сам человек.

Глобальная ситуация осложняется тем, что мир живет во время или находится на пороге массового вымирания видов, шестого по счету в истории планеты и первого, причиной которого станет единственный организм – человек [1, с. 3].

Это создает серьезные проблемы для реализации Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года для человечества и планеты. Пять лет усилий по искоренению нищеты и голода во всех их формах и проявлениях, по обеспечению реализации человеческого потенциала в условиях достоинства и равенства в здоровой окружающей среде, а также сбережению планеты от деградации [см.: 2], к улучшению ситуации не привели. В Докладе предполагается, что пандемия Covid-19, вероятно, вытеснит около 100 миллионов человек на планете за черту крайней нищеты. Это объявляется «самым серьезным поражением нашего поколения».

Подход, основанный на человеческом развитии, способен, по мнению авторов доклада, «внести значительный вклад в устранение коллективного состояния паралича перед вызывающими тревогу планетарными изменениями». А «Человеческое развитие заключается в расширении прав и возможностей людей определять и следовать своим собственным представлениям о пути развития в поисках полноценной жизни, которая основывается на расширении их свобод» [1, с. 6].

В седьмой главе третьей части Доклада предлагается новый экспериментальный Индекс человеческого развития, скорректированный с учетом планетарной нагрузки. В первых двух частях сформулированы новый подход к человеческому развитию в антропоцене, а также рекомендации по расширению прав и возможностей человека для стимулирования равенства, инноваций и раци-

онального управления природными ресурсами, условий для трансформационных изменений.

Следует заметить, что к подготовке Доклада отечественные ученые и эксперты не привлекались.

Вместе с тем, проблеме человеческого развития и, прежде всего, управления человеческим капиталом всегда уделялось и уделяется в настоящее время пристальное внимание в российской науке [см., напр., 3, 4].

Достижение стратегических целей развития современной России определяется рядом факторов, в числе которых особенно важна роль человеческого капитала. Внимание к проблеме развития человеческого капитала определяется и тем, что исследователями человеческий капитал определяется одним из факторов экономической безопасности [5], трансформации подготовки управленческих кадров [6], устойчивого развития территорий [7].

Разработка эффективных моделей и стратегий управления человеческими ресурсами во многом обусловлена результатами выполнения научно-исследовательских программ по развитию теории человеческого капитала и методологии изучения проблемы.

Значимыми, но в недостаточной степени разработанными являются методологические подходы к изучению проблем развития регионального человеческого капитала. Методологический аппарат теории человеческого капитала, достаточно проработанный для решения задач моделирования стратегий развития человеческого капитала на макро- (страна) и микроуровнях (организация, отдельно взятая личность), не вполне достаточен и требует доработки и обоснования методов и подходов, адекватных для мезоуровня (регион). Соответственно, особое значение приобретает анализ основных тенденций и направлений исследования процесса управления человеческим капиталом, позволяющий определить общее и особенное в подходах, выявить недостатки и продвигаться в развитии аппарата теории человеческого капитала региона [8-10].

Так, анализ работ отечественных ученых по вопросам формирования и использования челове-

ческого капитала, осуществленный А.В. Галкиной, показал разнообразие подходов к определению иерархического соподчинения и взаимосвязи уровней формирования человеческого капитала.

Авторы также считают, что в целом определяются следующие уровни управления человеческим капиталом: мегауровень (глобальный уровень управления), макроуровень (человеческий капитал страны), мезоуровень (человеческий капитал региона), микроуровень (человеческий капитал предприятия), личностный уровень (человеческий капитал отдельно взятого человека) [11, с. 613-633; 12, с. 8, 10].

А.В. Галкина предлагает разработанную на основе системного подхода модель управления человеческим капиталом.

В ней человеческий капитал представлен в виде, во-первых, динамической системы, которая постоянно развивается и наполняется элементами качественно нового содержания, во-вторых, открытой системы, которая зависит от изменений во внешней среде и по принципу обратной связи сама оказывает влияние на эту среду. Исследователь при этом акцентирует внимание на необходимости дальнейших исследований в области разработки системы показателей оценки человеческого капитала с позиций системного подхода [12, с. 11-12].

Системная оценка потенциала человеческих ресурсов рассматривается в качестве важной предпосылки разработки стратегии приращения и эффективной инновационной политики развития человеческого потенциала российских регионов.

Заслуживает внимания обоснованная Е.И. Лазаревой четырехкомпонентная модель человеческого капитала, включающая не только традиционные элементы – материальные характеристики, но и компоненту, отражающую его нематериальные качества. Модель основана на понимании структуры человеческого капитала как ключевого ресурса экономической динамики, которая постепенно расширяется за счет инсталляции нематериальных (не стоимостных) характеристик – таких, как уровень сегментации социального капитала и качество экологической среды, качество образования и здоровья населе-

ния, свобода доступа к научным достижениям и инновационным технологиям.

В соответствии с таким подходом в структурную модель человеческого капитала включены четыре компоненты, ранжированные по степени их значимости и влияния на развитие человеческого потенциала российских регионов: во-первых, компонента, отражающая качество социальной среды региона, характеризующая прежде всего степенью социальной сегментации регионального социума, и далее в порядке убывания степени влияния со значительным отрывом, а именно, во-вторых, компонента, фиксирующая материальный уровень жизни, в-третьих, качество экологической среды и, в-четвертых, качество индивидуального человеческого капитала [13, с. 451-452].

По мнению Д.Ф. Ишмуратовой, современные подходы к исследованию управления человеческим капиталом основываются на понимании многогранности самого явления, его комплексном характере. Такой подход предполагает рассмотрение в структуре человеческого капитала различных его компонентов, а также многообразия условий среды его воспроизводства и реализации. В соответствии с этим предлагаются соответствующие классификации, разрабатываемые с учетом различных оснований.

Так, управление человеческим капиталом Д.Ф. Ишмуратова рассматривает с позиции выделения этапов его формирования и использования, анализа отдельных компонентов данных процессов – управления образованием, управления развитием кадрового потенциала и иных компонентов.

В исследованиях проблемы также используется подход, предполагающий рассмотрение человеческого капитала с точки зрения его уровневой организации. Макроуровню в таких классификациях соответствует уровень государства или региона, микроуровню – хозяйствующий субъект или личность как обладатель человеческого капитала.

Разрабатываются и интегративные подходы, в которых выделяются основные уровни человеческого капитала, соответствующие масштабу субъекта и объекта управления. Обосновывается, что индивидуальному, корпоративному и нацио-

нальному человеческому капиталу соответствуют микро-, мезо- и макроуровни управления, для каждого из которых характерны свои субъекты и объекты, а также цели и средства регулирования [14, с. 207].

Группа исследователей в составе С.В. Шарохиной, Т.А. Шевченко и О.К. Кокориной, анализируя концепцию человеческого капитала в стратегии управления человеческими ресурсами, приходит к выводу, что инновационные подходы к концептуализации стратегического управления человеческим капиталом отличаются позиционированием значимости баланса в соотношении объект-субъект управления и особым вниманием к разработке субъектной составляющей как неотъемлемой части человеческого капитала. Иными словами, с соответствующей теоретико-методологической позиции предполагается, что человек может быть одновременно и субъектом, и объектом управления.

Отсюда, задачей стратегического управления представляется не только совершенствование и организация профессиональной подготовки компетентных и заинтересованных специалистов, но и установка на формирование их активной позиции, выражающейся, с одной стороны, в личной ответственности за результаты своего труда, успехи и достижения организации в целом, а с другой, – в участии в политике управления организацией, общественными процессами.

Стратегия управления человеческим капиталом тем самым рассматривает человека как духовно-креативную личность, тесно связанную не только с производством как экономическим фактором, но и социумом с его духовностью, системой символов, интеллектом, родным языком, самобытными культурными традициями, ценностями, инновационными мотивами, устоявшимися ориентациями, ментальностью и иными составляющими культуры. Таким образом, как было показано выше, в основе современной концепции стратегического планирования положен принцип единства культурного, социального и человеческого капиталов как объекта управления с учетом содействия формированию субъектности последнего [15, с. 72-73].

Особое внимание российскими исследователями уделяется обоснованию эффективных методов управления организационными и общественными системами.

М.Р. Арпентьева, актуализируя тренд концептуального управления, отмечает, что в отличие от традиционного метода директивного управления развитием человеческого и социального капитала концептуальное управление оценивается как современный метод управления этими системами, при котором объект управления находится в рамках стратегий, направленных на развитие и накопление человеческого, социального, культурного капиталов как основных приоритетов управления с учетом нормативной модели, определенной субъектом управления.

Суть концептуального управления и его отличительная особенность как метода управления состоит в выполнении культурно-производственной функции, смещении акцента на развитие культуры, общества и человека, когда ключевое значение приобретает не просто производство благ и услуг, а производство человеческого, социального и культурного капиталов.

Российские ученые подчеркивают, что сегодня все более очевидным становится кризис методологии управления, когда системы концептов, принятые за основы построения эталонной нормативно-ценностной модели современных капиталистических, коммунистических или духовно-ориентированных религиозных сообществ вступили в конфликт с реальностью и никакие их модификации, либо трансформации не способствуют разрешению этого конфликта, нередко лишь усугубляя его. В этих условиях соответствующие негативные тенденции усиливают упрощенный чисто технологический подход к управлению, еще более нивелирующий значение методологии и концептуализации управления общественными системами, что ведет к девальвации общественно значимых целей и ценностей, нарушая баланс в пользу персоналистических моделей развития человеческого капитала. Соответственно возрастает роль концептуального управления, потенциально способного обеспечить четкое

структурирование целей, функций, условий и факторов управления.

В связи с этим, сегодня востребован анализ условий и индикаторов эффективности развития человеческого капитала на микро-, мезо- и макроуровнях управления для разработки национальных, региональных, организационных и иных стратегий и программ формирования и развития человеческого капитала, прежде всего через системы непрерывного профессионального образования с соответствующими методами и технологиями обучения и воспитания, направленными на трансформацию человеческого потенциала в человеческий капитал. Тем самым, в настоящее время параметры количества и качества человеческого, социального и культурного капитала, динамика их совершенствования определяют в значительной мере темпы и характер эволюционного развития организационных и регионально-государственных систем различного масштаба и уровня. В конечном счете, именно этим, полагают российские ученые, определяются перспективы перехода к шестому «технокультурному» и седьмому «культурно-техническому» укладам [16, с. 12-17].

А.Н. Максимов и С.И. Максимова исследовали процесс формирования человеческого капитала на основе компетентностного подхода [17].

Изучение человеческого капитала сферы государственного управления и его влияния на темпы социально-экономического развития и повышения конкурентоспособности региона представляет собой новое, но перспективное направление исследования. Роль человеческого капитала сферы государственного управления оценивается с точки зрения способности обеспечить достижение конкурентоспособности региональной экономики, под которой понимается прежде всего её способность поддерживать социально-экономическую безопасность и устойчивое улучшение качества жизни и социального развития региона за счет достижения социальных стандартов, соответствующих уровню, гарантирующему социальную стабильность, развитие культуры и человеческого капитала региона.

Эффективное управление человеческим потенциалом сферы госуправления направлено на фор-

мирование и развитие конкурентных преимуществ региональной экономики и является катализатором регионального развития.

Особое внимание уделяется внешним факторам управления формированием человеческого капитала на уровне региона, к которым отнесен и собственно человеческий капитал сферы государственного управления как элемент региональной стратегической культуры. Человеческий капитал сферы государственного управления определяется как совокупность знаний, умений, навыков и компетенций работников органов государственного управления [18, с. 19].

Но кроме требований к уровню знаний и квалификации кадрового потенциала системы госуправления в современных условиях развития регионов имеют значение такие качества, как способность к творчеству, профессиональная интуиция, умение работать с людьми, знание специфики региональной культуры и иные [19, с. 236].

Заслуживает внимания сам акцент на необходимости теоретической и методологической разработки системного подхода к реализации политики формирования человеческого капитала, необходимости четкого определения ее основных элементов и компонентов на макро-, мезо- и микроуровнях.

В структуре механизма формирования политики человеческого капитала в качестве основных его элементов выделяются во-первых, нормативно-правовой элемент механизма, представляющий собой сложный комплекс мероприятий по правоустановлению, правоприменению, правоиспользованию, контролю и надзору в кадровой сфере. Во-вторых, элемент механизма организационного обеспечения политики формирования человеческого капитала, предполагающий практическое осуществление кадровой деятельности на всех уровнях управления. Организационный элемент политики предполагает, главным образом, обеспечение деятельности по реализации основных направлений государственной кадровой политики, обеспечение согласованного функционирования и взаимодействия федеральных и региональных органов государственной власти в работе с кадрами. В-третьих, элемент органи-

зационно-методического обеспечения политики формирования человеческого капитала. В-четвертых, технологический элемент механизма политики формирования человеческого капитала, который представляет собой комплекс кадровых технологий, применяемых для достижения целей государственной кадровой политики. В-пятых, элементы финансово-экономического и материально-технического обеспечения политики формирования человеческого капитала как системы целенаправленно осуществляемых финансово-экономических мер, а также совокупности ресурсов, используемых в процессе формирования, развития и обеспечения востребованности кадрового потенциала государства в целом и региона в частности. В-шестых, научно-методический элемент политики формирования человеческого капитала как совокупности организаций и институтов, осуществляющих научное обоснование процессов определения целей, задач, приоритетов, принципов, субъектов и объектов кадровой политики, а также методическое обеспечение применения тех или иных методов и приемов формирования, развития кадрового потенциала общества и отдельно взятого региона.

Российские исследователи исходят из того, что рассмотренная совокупность элементов механизма и собственно политики формирования человеческого капитала придает процессу управления развитием кадрового потенциала системный характер. Особое значение это имеет в такой сфере, как обеспечение безопасности жизнедеятельности силами МЧС России.

В качестве оказывающих влияние на политику формирования человеческого капитала рассматриваются также внешние и внутренние факторы. К внешним факторам политики формирования человеческого капитала отнесены институты образования, науки, культуры, информации другие. Внутренними факторами, предопределяющими результат воспроизводства индивидуального человеческого капитала, определены семья, межличностные отношения, культурный уровень, социальные связи и иные [20, с. 32].

Принципы и факторы управления человеческим капиталом на региональном уровне стали

предметом исследования А.Д. Мухаметовой, О.С. Фомина, О.Н. Пронской, О.В. Ильиновой, А.Н. Благирева, Д.И. Жилиякова.

Учеными ставится вопрос о создании эффективной системы регионального управления, нацеленной на формирование благоприятных условий для развития территорий. Одним из направлений стратегического планирования развития региона рассматривается формирование системы управления социально-экономическим развитием на основе использования человеческого капитала [21], исследуются факторы и принципы управления человеческим капиталом региональных социально-экономических систем [22].

Российские ученые также отмечают, что современные вызовы трансформационного развития социальных и экономических отношений на национальном и региональном уровнях определяют необходимость расширения диапазона человеческих возможностей, что предполагает приобретение навыков максимальной адаптации в сложных геокультурных, геоэкономических и геополитических координатах. Это определяет содержание стратегии управления – обеспечение эффективности процесса формирования и использования человеческого потенциала с учетом особенностей социально-экономического развития региона.

Такое стратегическое направление в свою очередь, указывают исследователи, определяет необходимость, как уже отмечалось, использования системного подхода при исследовании человеческого потенциала, его региональных особенностей.

Системный подход воплощает в себе возможность изучить потенциальные возможности индивида – его интеллектуальный, личностный потенциал как суммарную ценность человеческих ресурсов региона, оценить ее на основе соответствующего индекса человеческого потенциала развития регионов. Исходной посылкой здесь является положение, в соответствии с которым предполагается, что взаимодействуя в системе, интеллектуальный и личностный потенциал формируют человеческий потенциал региона, который является одним из индикаторов экономического роста [23, с. 47-48].

Идет поиск оптимальных структур развития человеческого капитала с учетом региональных особенностей. По логике группы исследователей Л.С. Мазелис, К.И. Лавренюк, Е.Д. Емцевой, Е.В. Красовой, А.А. Красько каждый регион должен иметь собственную концептуальную модель регионального развития человеческого капитала. Ученые предлагают многопериодную организационную, динамическую и нечеткую многопериодную оптимизационную модели распределения инвестиций, а также некоторые методы формирования оптимального набора региональных мероприятий по развитию человеческого капитала [24].

Современные миграционные процессы актуализируют проблему развития человеческого капитала с учетом миграционного фактора [25, 26].

Ускоряющийся процесс цифровизации позволяет использовать в качестве метода развития человеческого капитала различные цифровые платформы [27, 28].

Зарубежные ученые и эксперты по проблеме человеческого капитала оперируют двумя основными теоретическими моделями: управление человеческими ресурсами и управление собственно человеческим капиталом.

Главная цель – формирование такого человеческого капитала, который будет способствовать реализации экономических интересов компаний и корпораций, национальных интересов стран.

Ласси Хейнинен (Lassi Heininen), Хизер Экснер-Пирот (Heather Exner-Pirot) и Жоэль Плуф (Joël Plouffe) в своем исследовании ставят акцент на образовательном компоненте человеческого капитала, а на примере Арктического геостратегического региона, в котором углубляются противоречия между циркумполярными странами, отмечают их единство только в вопросе необходимости увеличения человеческого капитала в этом регионе [29].

Исследование Анитры Аркко-Саукконен (Anitra Arkko-Saukkonen), Анзелики Крастина (Anzelika Krastina) и Сату Миеттинен (Satu Miettinen) основано на социально-конструктивистской концепции обучения с акцентом на социальное взаимодействие между членами сообщества.

Наблюдение за реальностью индивида происходит целостно через социокультурную систему отсчета, в которой знания и навыки формируются в соответствии с картиной времени. Исследователи считают необходимым в процессе развития человеческого капитала укреплять связи студентов с бизнесом.

Это должно, по их мнению, способствовать изменению структуры экономической деятельности в большей степени отвечающей потребностям конкретного региона и обеспечивать устойчивое развитие в регионе. В качестве основного направления рассматривается расширение возможностей для инноваций, предпринимательства и творческого мышления. А этому должна способствовать цифровизация [30, 31].

В Арктике в этом направлении реализуется уже несколько проектов. Такие проекты в сфере высшего образования должны включать и цели устойчивого развития, а студенты могут сыграть значительную роль в повышении качества человеческого потенциала и способствовать устойчивому экономическому развитию [32].

Особую значимость качеству человеческого капитала придаетается в высокотехнологических секторах экономики [33].

Таким образом, человеческий капитал как многоаспектная экономическая категория получил достаточно углубленную проработку с позиций экономических методологических подходов. Вместе с тем именно в силу понимания многогранности явления формируется общее направление реализации исследовательских программ по изучению человеческого капитала с позиций системного подхода, а также с позиций многообразия концепций и методологических подходов различных научных дисциплин.

Не в полной мере проработан аппарат теории регионального человеческого капитала. Вместе с тем, результаты исследований в области методов оценки количества и качества человеческого капитала, соответствующие индексы и модели управления им, интеллектуальной, экономической, научной и иных составляющих структуры человеческого капитала, факторов влияния и других

аспектов проблемы являются основой для модификации методов и моделей, описывающих процесс управления развитием регионального человеческого капитала.

В научной литературе недостаточно представлены разработки вопросов, связанных с геокультурной составляющей управления региональным человеческим капиталом, что может рассматриваться в качестве перспективного направления при определении приоритетов научно-исследовательских программ в данной области.

Список литературы

1. Доклад о человеческом развитии 2020. Следующий рубеж: человеческое развитие и антропоцен [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf (дата обращения: 07.09.2021).
2. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция 70/1, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_ru.pdf (дата обращения: 07.09.2021).
3. Иванова О.А. 60 лет теории человеческого капитала: применение классической теории для анализа современного рынка труда // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2020. – Т. 12. – № 4 (38). – С. 34-43.
4. Оборина А.В. История становления концепции управления человеческими ресурсами // Стратегии бизнеса. – 2021. – Т. 9. – № 1. – С. 25-31.
5. Пастухов А.Л. Развитие человеческого и социального капиталов как факторов экономической и социальной безопасности // Экономическая наука сегодня. – 2019. – № 9. – С. 208-215.
6. Костюк Н.В., Панина Т.С., Пахомова Е.А. Развитие человеческого капитала как фактор трансформации подготовки управленческих кадров // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 3 (82). – С. 44-47.
7. Михалева О.М. Человеческий капитал как фактор устойчивого развития территорий // Управление социально-экономическими системами, правовые и исторические исследования: теория, методология и практика. Материалы международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и студентов, 2019. – С. 152-156.
8. Бучаева М.А. Человеческий капитал: вопросы оценки и анализа // Фундаментальная и прикладная наука: новые вызовы и прорывы. Сборник статей Международной научно-практической конференции, 2020. – С. 183-187.
9. Халатян С.Г., Лунченко Д.С. Значимость человеческого капитала в современных экономических условиях // Синергия Наук. – 2019. – № 37. – С. 21-27.
10. Шестакова О.Г., Скубрий Е.В. Проблемы и перспективы формирования экономических механизмов инновационного развития человеческого капитала в РФ // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. – 2019. – № 3 (21). – С. 8-12.
11. Мусиенко Т.В. Микрополитика в современном мире. С– Пб.: Наука, 2003. – 698 с.
12. Галкина А.В. Современная модель управления человеческим капиталом // Вестник Международного института рынка. – 2021. – № 1. – С. 7-13.
13. Лазарева Е.И. Инновационная политика развития человеческого потенциала российских регионов в контексте глобальных целей устойчивого развития // Политическое пространство и социальное время: Глобальные вызовы и цивилизационные ответы. Сборник научных трудов XXXVII Международного Харакского форума. В 2-х томах / Под общей редакцией Т.А. Сенюшкиной. Симферополь, 2021. – С. 448-454.
14. Ишмуратова Д.Ф. Управление человеческим капиталом в интересах социального развития // Journal of Economy and Business. – 2019. – V. 11-1 (57). – P. 207-210.
15. Шарохина С.В., Шевченко Т.А., Кокорина О.К. Концепция человеческого капитала в стратегии управления человеческими ресурсами // Инновации и инвестиции. – 2021. – № 2. – С. 72-76.
16. Арпентьева М.Р. Обучающая организация, социальный и человеческий капитал в концептуальном управлении // Менеджмент, реклама и PR:

современное состояние и тенденции развития: сборник научных статей, 2019. – С. 12-22.

17. *Максимов А.Н., Максимова С.И.* Формирование человеческого капитала при использовании компетентностного подхода и показателей динамики органического строения производства // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 2. – С. 54-60.

18. *Гонин Д.В., Кичигин О.Э.* Влияние человеческого капитала в сфере государственного управления на повышение конкурентоспособности региональной экономики // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 3. – С. 19.

19. *Хромов Н.И.* Человеческий капитал в системе государственного управления // Модернизация российского общества: стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров. Материалы XX Всероссийской научной конференции (национальной с международным участием). ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики», 2019. – С. 233-238.

20. *Суродейкин В.А.* Элементы реализации политики формирования человеческого капитала в системе управления эффективностью труда в региональной социально-экономической системе // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2019. – № 10. (28). – С. 32.

21. *Мухаметова А.Д.* Система управления социально-экономическим развитием региона на основе вклада человеческого капитала // Экономика и менеджмент качества. – 2020. – № 1(35). – С. 36-42.

22. *Фомин О.С., Пронская О.Н., Ильинова О.В., Благирев А.Н., Жилияков Д.И.* Факторы и принципы управления человеческим капиталом региональных социально-экономических систем // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 7 (120). – С. 26-31.

23. *Климчук С.В.* Современные проблемы управления человеческим потенциалом региона // Тенденции развития интернет и цифровой экономики. Труды IV Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. Симферополь, 2021. – С. 47-49.

24. Разработка экономико-математических методов Р17 и моделей развития регионально-

го человеческого капитала: монография / Л.С. Мазелис, К.И. Лавренюк, Е.Д. Емцева, Е.В. Красова, А.А. Красько. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2020. – 152 с.

25. *Корчак Е.А., Серова Н.А.* Миграционный фактор в формировании человеческого капитала арктических территорий России // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. Серия: Экономика. Социология. Культурология. – 2019. – № 2 (14). – С. 24-30.

26. *Мусиенко Т.В., Лукин В.Н.* Глобальное управление и глобальная безопасность: состояние и перспективы // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 27. Глобалистика и геополитика. – 2020. – № 2. – С. 89-103.

27. *Мельников П.В.* Применение цифровой платформы как метода регионального управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики // Кластеризация цифровой экономики: Глобальные вызовы. Сборник трудов национальной научно-практической конференции с зарубежным участием. В 2-х томах / Под редакцией Д.Г. Родионова, А.В. Бабкина, 2020. – С. 446-452.

28. *Лукин В.Н., Мусиенко Т.В.* Трансформация ценностных систем и риски глобальной цифровизации: тенденции компаративного анализа // Диалог культур и диалог в поликультурном пространстве: консервативные и инновационные ценности в эпоху цифровой культуры. Сборник статей X Международной научно-практической конференции 5-7 декабря 2018 года. / Под ред. проф. Р.М. Абакаровой и Т.И. Магомедовой. – Махачкала, 2018. – С. 246-253.

29. *Lassi Heininen, Heather Exner-Pirot, Joël Plouffe.* Human Capacity-Building // The Arctic Yearbook 2014. Designed & hosted by Arctic Portal [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://arcticyearbook.com/arctic-yearbook/2014/11-yearbook/2014-human-capital-in-the-north/69-2014-introduction> (дата обращения: 09.09.2021).

30. *Anitra Arkko-Saukkonen, Anzelika Krastina, Satu Miettinen.* Enhancing Arctic Creative Business and Learning Through Cross-Border Collaboration – Designing the Creative Steps 2.0 Authentic

Learning Environment [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://arcticyearbook.com/arctic-yearbook/2020/2020-scholarly-papers/349-enhancing-arctic-creative-business> (дата обращения: 07.09.2021).

31. *Bristow G., Healey A. Innovation and Regional Economic Resilience: An Exploratory Analysis // The Annals of Regional Science.* – 2018. – № 60. – pp. 265-284.

32. *Lau Offjord Blaxekær, Martin Mohr Olsen, Hanne Thomasen, Maria Tammelinn Glerup, Sune Nordentoft Lauritsen, Anne Lise Kappel, Kristoffer Buch, Pal Simon Fernvall, Jay Friedlander.*

The Sustainable Development Goals & Student Entrepreneurship in the Arctic [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://arcticyearbook.com/arctic-yearbook/2018/2018-scholarly-papers/276-the-sustainable_ (дата обращения: 08.09.2021).

33. *Simonen J., Svento R., Karhinen S., McCann P. Inter-Regional and Inter-Sectoral Labour Mobility and the Industry Life Cycle: A Panel Data Analysis of Finnish High Technology Sector // New Frontiers in Interregional Migration Research / B. Biagi, A. Faggian, I. Rajbhandari, V.A. Venhorst, eds. Cham, Springer, 2018. – pp. 151-179.*

Статья поступила в редакцию 8 сентября 2021 г.

Принята к публикации 28 сентября 2021 г.

Ссылка для цитирования: Бардулин Е.Н., Лукин В.Н., Мусиенко Т.В. Управление человеческим капиталом: тенденции исследования // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2021. № 3(35). С. 60-69. DOI: <https://doi.org/10.37468/2307-1400-2021-3-60-69>

Сведения об авторах:

БАРДУЛИН ЕВГЕНИЙ НИКОЛАЕВИЧ – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления и экономики Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, Санкт-Петербург
E-mail: bardulin@mail.ru

ЛУКИН ВЛАДИМИР НИКОЛАЕВИЧ – доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры философии и социальных наук Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, действительный член Академии геополитических проблем, действительный член Петровской академии наук и искусств, ассоциированный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук – Социологического института РАН, Санкт-Петербург
E-mail: lvn5555@mail.ru

МУСИЕНКО ТАМАРА ВИКТОРОВНА – доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры управления и экономики Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, действительный член Академии геополитических проблем, действительный член Петровской академии наук и искусств, ассоциированный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук – Социологического института РАН, Санкт-Петербург
E-mail: tvm7777@mail.ru