

Научная статья

УДК 331.101.5

EDN [RWVEXP](#)

DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(3).35

**А.В. Силантьев** , **Э.А. Зеленина**  *Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация*Автор, ответственный за переписку: Э.А. Зеленина, elvazelva96@gmail.com

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

АННОТАЦИЯ. Изменение парадигмы экономической модели развития в мировой модели характеризуется активным внедрением цифровых технологий во всех сферах экономической деятельности. Ключевым элементом любой экономической системы является человек. Цифровизация экономики существенным образом влияет на роль человеческих ресурсов, которая, в научных исследованиях, на сегодня исследована недостаточно. В данном контексте актуальным становится исследование направлений развития человеческого капитала в условиях формирования новой парадигмы развития экономики. Цель нашего исследования состоит в выявлении количественных и качественных трансформаций человеческого ресурса, как одного из ключевых элементов экономических систем под воздействием цифровизации. Методология исследования основана на теоретическом анализе имеющихся научных подходов в области управления человеческими ресурсами на основе системного подхода. Информационной и эмпирической базой послужили научные труды отечественных ученых и результаты экспертных исследований в области управления человеческими ресурсами. Научная новизна состоит в формировании авторского подхода к понятию «человеческий ресурс», исходя из складывающейся парадигмы экономики, а также предложена авторская систематизация научных подходов к управленческому инструментарию человеческими ресурсами. В статье описана характеристика понятия «человеческих ресурсов». Проведенное исследование позволило выявить основные тренды в развитии человеческих ресурсов в рамках экономических систем под влиянием цифровизации; дана авторская оценка возможностям для развития и факторам, ограничивающим развитие.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Человеческие ресурсы, человеческий капитал, управление человеческими ресурсами, цифровизация экономики, технологии, рынок труда.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 28 апреля 2022 г.; дата принятия к печати 29 июля 2022 г.; дата онлайн-размещения 31 августа 2022 г.

Original article

A.V. Silantev , **E.A. Zelenina**  *Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation*Corresponding author: E.A. Zelenina, elvazelva96@gmail.com

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

ABSTRACT. The change in the paradigm of the economic model of development in the global model is characterized by active introduction of digital technologies in all spheres of economic activity. A key element of any economic system is a person. Digitalization of the economy significantly affects the role of human resources, which, in scientific research, has not been studied enough. In this context, the study of the directions of development of human capital in the context of the formation of a new paradigm of economic development becomes relevant.

© Силантьев А.В., Зеленина Э.А., 2022

Baikal Research Journal

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

The purpose of our study was to identify quantitative and qualitative transformations of human resources as one of the key elements of economic systems under the influence of digitalization.

The research methodology is based on a theoretical analysis of existing scientific approaches in the field of human resource management based on a systematic approach. The information and empirical base was the scientific works of domestic scientists and the results of expert research in the field of human resource management. The scientific novelty of the study is approach to the concept of "human resource" based on the emerging paradigm of the economy, and systematization of scientific approaches to management tools used in human resources. The article describes the characteristics of the concept of «human resources». The study identified main trends in the development of human resources within the framework of economic systems under the influence of digitalization; and assessed the opportunities for development and factors limiting development.

KEYWORDS. Human resources, human capital, human resource management, digitalization of the economy, technologies, labor market.

ARTICLE INFO. Received April 28, 2022; accepted July 29, 2022; available online August 31, 2022.

Цифровизация экономики затрагивает многие сферы жизни, что в итоге провоцирует существенные изменения в содержании общественного производства. Цифровизация выполняет большое значение в развитии человеческого капитала. Это обусловлено тем, что она становится и продуктом деятельности, и движущим фактором, и огромным риском одновременно. По оценке экспертов, процесс автоматизации рабочих процессов делает вероятным исчезновение до 2040 г. от 9 % до 95 % существующих профессий.

Подобный разброс в оценках говорит, на наш взгляд, на недостаточный уровень развития теоретической базы исследований в области управления человеческими ресурсами (далее-УЧР), что и повлияло на выбор темы данного исследования.

Развитие человеческого капитала осуществляется под влиянием трансформационных процессов. В такой среде к человеческим ресурсам предъявляют больше требований, они должны соответствовать новым веяниям.

В качестве объекта исследования принят является человеческий капитал. Предметом исследования выступает процесс развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики.

Методологической основой исследования послужили методология системного подхода и методы логического анализа.

В качестве рабочей гипотезы выдвинуто следующее предположение: цифровизация экономики приведет:

- к исчезновению многих профессий, особенно тех, которые связаны с циклическими процессами;
- снижение влияния человеческого фактора в области производства и сбыта;
- снижение значимости рабочего стажа, как фактора оценки качества человеческих ресурсов;
- рост безработицы на период адаптации к новым требованиям рынка труда.

Человеческие ресурсы считаются наиболее важными активами предприятия. Новый способ и методология исследования человеческих ресурсов в качестве объекта стратегического управленческого учета заключается в том, что они изучаются как нематериальные активы. Процедура их использования фиксируется с применением счетов затрат. Опыт показал, что наиболее конкурентоспособными признаются коммерческие компании, которые ориентируются на вложение в образование, повышение квалификации своих сотрудников. В результате проведенные процедуры приводят к росту производительности труда и улучшению качества жизни [1, с. 189].

Одна из ключевых целей управления человеческими ресурсами состоит в формировании нужной позитивной атмосферы, при которой устанавливаются теплые, гармоничные и эффективные отношения между работниками организации, их руководителями. В достигнутой обстановке есть вероятность улучшить работоспособность сотрудников, развить командный дух. В данном случае стоит использовать процедуры управления, которые ориентированы на то, чтобы показать работникам, что они являются ценными кадрами, ими дорожит организация. Кроме того, это способствует развитию сотрудничества и приводит к достижению взаимного доверия [2].

Как показал анализ научной литературы, развитие понятийного аппарата происходит в треугольнике взаимосвязанных понятий: «человеческий капитал» — «управление персоналом» — «человеческий ресурс».

Следует согласиться с позицией А.А. Раренко [3], отраженной в статье «“Управление персоналом” и “управление человеческими ресурсами”: к вопросу о терминологии», о том, что «...в современной отечественной специальной литературе до настоящего времени не выработался единый подход, обеспечивающий единое понимание терминов “управление кадрами”, “управление человеческими ресурсами” и “управление персоналом”, однако отмечается стремление данные термины уточнить» [3, с. 150].

Исторически понятие «управление персоналом» появилось первым. Ю.Г. Одегов [4] в своих исследованиях указывает на принципиальные отличия между понятиями «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом». Главным отличием является подход к работнику с точки зрения реализации его способностей. Термин «управление персоналом» более характерен для индустриальной парадигмы экономического развития, а термин «управление человеческими ресурсами» наиболее характерен для эпохи постиндустриального развития. Мы полагаем, что данную позицию поддерживает большинство ученых. Системный

Ю.Г. Одегов дает следующее определение термину «управление человеческими ресурсами»: «Управление человеческими ресурсами — это системная технология, отражающая комплексный подход к решению кадровых проблем, интегрированная в общую систему управления организацией и ориентированная на стратегию ее развития на 10–15 лет» [4, с. 112].

По нашему мнению, следует согласиться с выше представленной формулировкой только частично. Действительно, управление человеческими ресурсами имеет системный характер. При этом обозначение УЧР как «технологии» сужает ее значимость.

Д.К. Балаханова в ходе проведенных исследований, трудах пришла к выводу о том, что «...Нередко понятие “человеческие ресурсы” отождествляется и с понятием “человеческий капитал”». [5].

Согласно основателю теории неоклассического анализа человеческого капитала Г.С. Беккера [6], существуют шесть видов капитала: образование, здоровье, возможность к миграции, профессиональная подготовка, владение новой информацией, мотивация к экономической деятельности. Среди отечественных ученых следует выделить, на наш взгляд, фундаментальный труд в области развития теории человеческого капитала коллективную монографию «Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование» по ред. В.Т. Смирнова [7]. В своем исследовании В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова одиннадцать видов человеческого капитала, при этом опираются на понятие «человеческого капитала», предложенное А.Н. Добрыниным и Дятловым: «“Человеческий капитал — это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотива-

ций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» [7, с. 102].

По нашему мнению, отношение к человеческому капиталу исключительно как к экономической категории не в полной мере соответствует постиндустриальной парадигме экономического развития, в эпоху цифровой экономики, в частности. Человеческий капитал, о чем тоже говорят выше названные авторы, понятие многогранное, и именно поэтому поведение человека иррационально в экономических системах.

Нами предлагается понимание «человеческого капитала» рассматривать как человеческий потенциал, т.е. как максимальный объем человеческих ресурсов, которым обладает как индивид, так и социальные группы, который может быть теоретически задействован для достижения целей экономических систем.

Ряд исследований посвящены возможности использования отдельных видов человеческого капитала для управления человеческими ресурсами. Следует выделить исследования А.А. Лукьяновой [8], которая рассматривает возможности управления человеческими ресурсами на основе концепции управления знаниями, как основы для УЧР в условиях постиндустриальной экономической модели. Д.С. Эфендиева [9] полагает, что понятие «управление персоналом» не исчерпала свои возможности и может быть уточнено с учетом изменения восприятия роли человека в изменяющейся экономической парадигмы.

По результатам проведенных теоретических исследований, нами предлагается следующее определение управления человеческими ресурсами: «Управление человеческими ресурсами — это методология реализации человеческого потенциала людей с целью достижения стратегических и оперативных целей экономических систем различной степени сложности.»

Управление человеческими ресурсами помогает команде уравновесить интересы, адаптироваться к потребностям каждого сотрудника, которые стремятся к успешному развитию компании. Здесь наблюдается связь с государственными органами, поставщиками, покупателями, собственниками, руководителями, которая должны быть крепкой и результативной.

Помимо этого, к целям управления человеческими ресурсами становится управление разнообразием рабочей силы, учет индивидуальных черт, групповых различий между требованиями и нуждами сотрудников. Важно принять во внимание желания, стремления, стиль работы кадров. За счет управления человеческими ресурсами можно обеспечить равные возможности для всех сотрудников, придерживаясь этического подхода к управлению, справедливого регулирования вопросов, прозрачности. Важно заботиться о сотрудниках, относиться к ним как к ценным кадрам. Руководители в теории могут совершенно искренне, с благими намерениями выполнять все или часть перечисленных аспектов, но на практике их сложно реализовать [10, с. 189].

Трудности результативного управления человеческими ресурсами на производстве, увеличения трудовой активности постоянно возникали перед руководителями всех подразделений. И величина, и форма собственности государственной системы регулирования экономики на это никак не влияют. В настоящее время эта трудность занимает особое место, поскольку в деятельности компании и создании продукта в большой степени участвуют навыки работника, его квалификация, опыт, умения и талант [11].

Основное количество организаций до сих пор не осуществляют комплексное исследование эффективности управления человеческими ресурсами. Еще реже на практике применяются методы оценки успешности управления ресурсами в среде инновационного развития, в которых конкурентоспособность связана с эффективной деятельностью, совершенствованием производства, не прекращаемым процессом улучшения качества продукции, ценовой политикой [12].

Результаты проведенных исследований показывают, что конкурентная устойчивость коммерческой организации непосредственным образом зависит от эффективности управления человеческими ресурсами организации, которое должно быть направлено на создание благоприятного психологического климата в рабочем коллективе и реализации потенциала каждого работника. На наш взгляд, в условиях цифровизации экономики значимость УЧР в отмеченных направлениях является проявлением эквивалентности.

Условия пандемии covid-19 в значительной степени воздействовали на процесс использования человеческого капитала. На предприятиях, где это было возможно, часть работников отправилась работать в удаленном режиме. Как показали сведения всероссийского опроса ВЦИОМ-Спутник, который был проведен в январе 2021 г., 23 % опрошенных работали частично удаленно, или полностью на дистанционном режиме. Больше 50 % респондентов высказались положительно насчет своей трудовой деятельности. Они сказали, что это удобно, но появляется проблема ненормированного рабочего дня [13].

Значительными преимуществами в быстрой адаптации к меняющимся условиям стали имеющиеся навыки цифрового направления, что особенно заметно среди молодого поколения. Таким образом, знания и умения в области цифровых технологий цифровые знания привели к тому, что все больше прогрессирует удаленная занятость. Наемные работники и руководители компаний удостоверились, что вполне можно применять такой новый формат работы, как удаленный. Представить подобный формат в начале 2000-х гг. было сложно даже прогнозировать. Именно этот формат помог экономике в целом, как международной, так и национальной, продолжать свое функционирование.

При этом выявились существенные недостатки удаленной работы.

Темпы процесса могут снижаться ввиду плохо организованных условий для дистанционного управления, ограничения или даже отсутствия технических возможностей, а также инерционности социальной системы и ее компонентов [14, с. 101].

По нашему мнению, решить эту проблему можно сделать лишь путем планомерной поступательной работы по преодолению инерционности через переобучение персонала, в первую очередь.

Быстрое развитие инноваций, цифровизации вполне объяснимо рождает вопрос: «А могут ли роботы и автоматизация рабочих процессов в будущем заменить труд человека?»

Как показали проведенные нами исследования, не существует единого мнения. К примеру, в 2013 г. Карл Фрей и Майкл Осборн сказали, что для 47 % профессий в Штатах существует реальная угроза автоматизации в ближайшие 10–29 лет. В 2016 г. они сказали, что в более 50 странах по миру в 57 % профессий алгоритмы уже заменили труд человека. В будущем эта тенденция только будет расти, к примеру, профессии ИТ пострадают в первую очередь. Кроме того, прогнозируется развитие экономики совместного пользования (share economics), при которой новые активы и объекты потребления будут применять совместно, чтобы снизить личные издержки.

Поменяется содержание классических профессий, произойдет внедрение инноваций, технологий. В ближайшей перспективе можно предположить поляризацию профессий. Востребованными станут профессии высокой категории и низкой категории. Число рабочих мест среднего звена будут подвержены серьезным рискам и влиянию новых технологий.

Среди профессий, которые подвергаются сокращению ввиду роста цифровизации, можно назвать аналитиков, юристов, рекрутеров, бухгалтеров, менеджеров [15, с. 165]. На наш взгляд, в будущем таких профессий станет меньше, потому

что темпы цифровизации в настоящее время являются достаточно высокими, она затрагивает все новые и новые отрасли человеческой жизни. Следует обратить внимание, что аналитическая работа основана на использовании определенных алгоритмах, которые основаны на количественных методах и могут будут реализованы в программных средствах. При развитии возможностей прикладных пакетов для бизнеса и средств коммуникаций, качество результатов будет намного выше по сравнению с использованием труда человека. Объективно это повлечет сокращение востребованности выше названных профессий. Этот процесс является естественной реакцией на научно-технический прогресс, которые можно наблюдать в историческом развитии. Например, появление двигателя внутреннего сгорания и возникновение автомобилей привело к появлению профессии водителя, и привело к снижению количества извозчиков гужевых повозок. Возникновение на сегодняшний день технологий беспилотного транспорта приведет к снижению количества водителей, но приведет к возникновению новых профессий.

Таким образом, в момент технологических трансформаций в экономике высвобождение работников невостребованных профессий в новых условиях является естественным процессом. При этом процесс переориентации высвобождаемых работников на новые сферы деятельности полностью будет зависеть от эффективности УЧР. Использование инноваций в УЧР непосредственно влияют на уровень эффективности.

Как показали проведенные нами исследования, наиболее часто используемые на практике инновационные технологий УЧР следующие:

1. Тренинг представляет собой вид интерактивного обучения, которое ориентировано на развитие личностных и профессиональных характеристик. Кроме того, благодаря тренингу раскрывается потенциал сотрудников, а также снимаются негативные последствия каких-либо действий или событий [15, с. 218].

2. Консалтинг подразумевает консультирование менеджеров компании по разным вопросам в сфере управления человеческими ресурсами, начиная с образования такой системы с нуля, завершая аспектами ее преобразования в целом или отдельных направлений кадрового отдела.

3. Трансфер представляет собой передачу опыта, умений, знаний, технологий.

4. Аудит — это проверка кадровых документов, осуществляемая независимыми экспертами.

5. Инжиниринг представляет собой проектирование мероприятий по управлению ресурсами [1, с. 234].

Чтобы реализовать современные цели, которые обозначены перед компанией, нужны структурные изменения всего механизма управления человеческими ресурсами с применением новых управленческих технологий. Несомненно, что введение инновационных механизмов в систему УЧР требуется проводить с учетом уже имеющейся системы управления. Это требуется для того, чтобы учесть возможности, выявить недостатки, проанализировать последние тенденции, особенности развития компании.

Коммерческая организация, вне зависимости от вида экономической деятельности и организационно-правовой формы, нуждается в только тех инновациях в области управления человеческими ресурсами, потребность в которых очевидна и неоспорима для всех работников, которые объединяются общими управленческими, экономическими целями, и которые знают потребности своей компании.

Потребность компании в инновационных технологиях УЧР формируется благодаря ключевым направлениям ее развития [16, с. 18].

На наш взгляд, выбор технологии УЧР объясняется рядом факторов, которые предложены М.С. Гориной [17].

В частности:

– важностью повышения показателей компетентности сотрудников, обусловленной непрерывным обновлением навыков, повышением технологий процессов, в том числе распространением информационных технологий.

– востребованностью применения технологий охраны здоровья и безопасности на производстве;

– корректировкой стратегии развития компании, появлением других приоритетов, образованием ценностей, введением новых методов отбора и обучения работников, и повышением значения каждого отдельного сотрудника компании;

– развитием новых видов трудовой этики, которые связаны с практикой применения проектных и командных способов работы с целью получения высоких результатов;

– развитием процесса оценки достижения сотрудников компании, который более объективен и упирается на результат индивидуального вклада каждого работника;

– изменением предназначения служб УЧР в стратегическом планировании, дополнением их обязанностей, расширением полномочий, вложением в управление компаний и определении характера работы кадровой политики [17].

По нашему мнению, из этого следует, что потребность компании в инновационных технологиях УЧР является достаточно острой, и на т.е. целый ряд причин.

Можно обозначить несколько направлений использования инноваций в управлении человеческими ресурсами:

– инновационно-кадровый маркетинг представляет собой образование нового и качественного кадрового потенциала компании;

– инновационно-образовательный менеджмент который представляет собой новшества в обучающей сфере и при подготовке будущих специалистов в ВУЗах, колледжах, училищах;

– инновационно-технологический кадровый менеджмент подразумевает современные методики работы с кадрами в ходе освоения новейшей техники и технологии. Тут внедряется деловая оценка, иное рассредоточение полномочий и обязанностей в составленной кадровой политике. Кроме того, в менеджменте применяют нововведения в области переподготовки и повышения квалификации работников.

Анализ научных трудов в области управления человеческими ресурсами [1–24] позволил систематизировать инновационные технологии с точки зрения типизации процессов по управлению человеческими ресурсами. Систематизация технологий представлена в табл.

***Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами
на основе типизации процессов управления кадров***

№ п/п	Процессы управления человеческими ресурсами	Инновационные технологии
1	Образование человеческих ресурсов	Кадровый маркетинг, кейс-интервью, тесты, хэдхан- тинг, интервью по должностям, е-рекрутмент
2	Оценка персонала	Ассесмент-центр, метод «360 градусов», оценка по компетенциям, анализ по КРІ
3	Обучение и совершенство- вание	Коучинг, тимбилдинг, ролевые и деловые игры, ме- тод «360 градусов», оценка по компетенциям
4	Планирование карьеры	Написание индивидуальных планов, метод «360 градусов», оценка по компетенциям
5	Мотивация и вознаграждение	Трейдinговая система заработной платы, оценка индивидуального вложения и озвучивание личност- ных заслуг перед сотрудниками, партиси- пативное управление, участие в капитале

Окончание табл.

№ п/п	Процессы управления человеческими ресурсами	Инновационные технологии
6	Высвобождение человеческих ресурсов	Лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг и др.
7	Актуальная работа с кадрами	Стресс-менеджмент, управление конфликтами, управление знаниями
8	Достижение внутрифирменных коммуникаций	Работа над инструментами обратной связи, в частности в направлении «снизу — вверх», открытые обсуждения, проектные группы по управлению изменениями, корпоративный портал

Таким образом, инновационные технологии в УЧР тесно связаны с происходящими новшествами, которые образуются в такт реалиям деловой практики в XXI в. К новшествам относится применение информационных технологий, показателей последних исследовательских работ в сфере психологии, социологии, экономики, психофизиологии. Также не стоит упускать из вида стремление компании оказаться впереди конкурентов путем образования инновационной среды, которая постоянно воспроизводит новые продукты, технологии и услуги. Введение новых подходов к управлению людьми в компании представляется сложным процессом, который неразрывно связан с инновационным управлением компаний в общем [19].

На наш взгляд, цифровизация и развитие инновационной сферы играют важную роль в развитии экономики в настоящее время, потому что способствуют совершенствованию различных отраслей человеческой деятельности.

По результатам проведенных нами исследований получены следующие результаты:

1. Удаленная работа и фриланс стали востребованными, и их количество растет.
2. Цифровизация будет менять мировой уровень образования, делая возможности для обучающихся более емкими и богатыми.
3. Развитие технологий, цифровизация экономики влияет на человеческий капитал, как в положительном смысле (повышение уровня удобства использования различных экономических инструментов), так и в отрицательном (усиление имущественного неравенства, расслоение общества).
4. Управлять процессами УЧР на предприятии можно при помощи осуществления контроля за нововведениями и рационального использования элементов цифровизации в производственном процессе.
5. В структуре человеческих ресурсов стало важным обладать цифровыми знаниями и навыками, чем предыдущим профессиональным опытом.
6. Ключевым фактором сохранения конкурентоспособности коммерческих организаций при переходе на новую парадигму функционирования экономики становится качество и скорость переобучения персонала, что непосредственно зависит от выбора технологии УЧР.

Список использованной литературы

1. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А.М. Руденко, С.И. Самыгин, С.А. Дюжиков, А.М. Кумыков. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. — 350 с. — EDN [TMXUZP](#).
2. Даниленко Н.Н. Формирование человеческого капитала : учеб. пособие / Н.Н. Даниленко, И.С. Долгополова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. — 119 с. — EDN [OXIPJP](#).

3. Паренко А.А. «Управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»: к вопросу о терминологии / А.А. Паренко. — DOI 10.31249/rsoc/2019.02.03. — EDN [HSLTBK](#) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. — 2019. — № 2. — С. 143–150.
4. Одегов Ю.Г. Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом? / Ю.Г. Одегов. — DOI 10.25513/1812-3988.2018.1.106-114. — EDN [XQRTML](#) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2018. — № 1 (61). — С. 106–114.
5. Балаханова Д.К. Современные подходы к формированию инновационной стратегии управления человеческими ресурсами / Д.К. Балаханова. — EDN [USJXEP](#) // Управление экономическими системами. — 2015. — № 10 (82). — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24602694&>.
6. Becker I.G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / I.G. Becker. — 3rd ed. — Chicago : Univ. of Chicago Press, 1993. — 390 p.
7. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова ; под ред. В.Т. Смирнова. — Москва : Машиностроение-1, 2005. — 513 с. — EDN [UTUMPI](#).
8. Лукьянова А.А. Концепция управления знаниями в контексте управления человеческими ресурсами / А.А. Лукьянова. — EDN [NXANVJ](#) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2011. — № 2. — С. 23–29.
9. Эфендиева Д.С. Соотношение категорий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» / Д.С. Эфендиева. — EDN [ONQHTE](#) // Вопросы структуризации экономики. — 2005. — № 2. — С. 5–9.
10. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. — Москва : Синергия, 2017. — 656 с. — EDN [XWYDTX](#).
11. Борисов А.Ф. Человеческий капитал: проблемы измерения и развития / А.Ф. Борисов, Е.Е. Тарандо, Т.А. Трофимова. — EDN [JAAOGO](#) // Наука и бизнес: пути развития. — 2019. — № 10 (100). — С. 147–150.
12. Баева О.Н. Особенности управления персоналом в малом и среднем бизнесе / О.Н. Баева. — EDN [PEOHGD](#) // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2010. — № 6. — URL: <http://brj-bguerp.ru/reader/article.aspx?id=13963>.
13. Коропец О.А. Благополучие работников в условиях негарантированной занятости Индустрии 4.0 / О.А. Коропец, М.В. Чудиновских. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(3).321-329. — EDN [RXUORF](#) // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. — Т. 31, № 3. — С. 321–329.
14. Бирман Л. Управление человеческими ресурсами / Л. Бирман. — Москва : Дело, 2017. — 346 с. — EDN [SRLAW](#).
15. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами : учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. — Москва : Норма, 2013. — 352 с.
16. Управление человеческими ресурсами : учеб.-метод. пособие / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников, А.С. Сенин [и др.]. — Москва : Элит, 2016. — 345 с. — EDN [YTKAPU](#).
17. Горина М.С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина. — EDN [EXTQAL](#) // Modern Economy Success. — 2019. — № 3. — С. 15–22.
18. Глик Д. И. Эффективная работа с персоналом : практ. пособие / Д.И. Глик. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с.
19. Гончаров Ю.А. Значение программы «Цифровая экономика» для развития человеческого капитала в России / Ю.А. Гончаров // MGIMO.ru. — URL: <https://mgimo.ru/upload/iblock/150/znachenie-programmy-cifrovaya-economika-dlya-razvitiya-chelovechesko-go-kapitala-v-rossii.pdf>.
20. Добренков В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход / В.И. Добренков, А.П. Жабин, Ю.А. Афонин. — Москва : Кн. дом Университет, 2009. — 360 с. — EDN [QOJTFL](#).
21. Токарев А.А. Роль технологических образовательных проектов в развитии цифровой экономики / А.А. Токарев, А.Г. Изотова, Н.А. Литвинова. — EDN [IILGOR](#) // Global & Regional Research. — 2020. — Т. 2, № 2. — С. 373–379.

22. Управление человеческими ресурсами: методы исследования : учебник / под ред. Е.В. Михалкиной. — Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федер. ун-та, 2014. — 476 с. — EDN [TSSPQN](#).

23. Управление человеческими ресурсами : учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, В.С. Симонов [и др.] ; под ред. Н.А. Горелова, И.А. Максимцева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2019. — 467 с. — EDN [CHNUIC](#).

24. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / А.М. Руденко, С.И. Самыгин, С.А. Дюжиков, А.М. Кумыков. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2015. — 320 с. — EDN [TMXUZZ](#).

References

1. Rudenko A.M., Samygin S.I., Dyuzhikov S.A., Kumykov A.M. *Human Resource Management*. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 2015. 350 p. EDN: [TMXUZZ](#).

2. Danilenko N.N., Dolgoplova I.S. *Formation of Human Capital*. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2009. 119 p. EDN: [OXIPJP](#).

3. Rarenko A.A. "Personnel Management" and "Human Resources Management": to the Question of Terminology. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 11: Sotsiologiya = Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series 11: Sociology*, 2019, no. 2, pp. 143–150. (In Russian). EDN: [HSLTBK](#). DOI: 10.31249/rsoc/2019.02.03.

4. Odegov Yu.G. What is the Difference between Human Resource Management and Personnel Management? (In Russian). *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Herald of Omsk University. Series: Economy*, 2018, no. 1, pp. 106–114. (In Russian). EDN: [XQRTML](#). DOI: 10.25513/1812-3988.2018.1.106-114.

5. Balahanova D.K. Modern Approaches to the Formation of Innovative Strategy of Human Resource Management. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami = Management of Economic Systems*, 2015, no. 10. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24602694&>. (In Russian). EDN: [USJXEP](#).

6. Becker I.G. *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. University of Chicago Press, 1993. 390 p.

7. Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V.; Smirnov V.T. (ed.). *Human Capital: Content and Types, Valuation and Incentives*. Moscow, Mashinostroenie-1 Publ., 2005. 513 p. EDN: [UTUMPI](#).

8. Lukyanova A.A. Knowledge Management in the Context of HR Management. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Herald of Omsk University. Series: Economy*, 2011, no. 2, pp. 23–29. (In Russian). EDN: [NXANVJ](#).

9. Efendieva D.S. The Ratio of the Categories "Human Resource Management" and "Personnel Management." *Voprosy strukturizatsii ekonomiki = The Issues of Economy Structuring*, 2005, no. 2, pp. 5–9. (In Russian). EDN: [ONQHTE](#).

10. Alavardov A.R. *Organization Human Resource Management*. Moscow, Sinergiya Publ., 2017. 656 p. EDN: [XWYDTX](#).

11. Borisov A.F., Tarando E.E., Trofimova T.A. Human Capital: Problems of Measurement and Development. *Nauka i biznes: puti razvitiya = Science and Business: Ways of Development*, 2019, no. 10, pp. 147–150. (In Russian). EDN: [JAAOGO](#).

12. Bayeva O.N. Peculiarities of Personnel Management in Small and Medium-Sized Businesses. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2010, no. 6. Available at: <http://brj-bguep.ru/reader/article.aspx?id=13963>. (In Russian). EDN: [PEOHGD](#).


13. Koropets O.A., Chudinovskikh M.V. The Well-Being of Employees in the Conditions of Non-Guaranteed Employment in Industry 4.0. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2021, vol. 31, no. 3, pp. 321–329. (In Russian). EDN: [RXUORF](#). DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(3).321-329.


14. Birman L. *Human Resource Management*. Moscow, Delo Publ., 2017. 346 p. EDN: [SRILAW](#).

15. Genkin B.M., Nikitina I.N. *Human Resource Management*. Moscow, Norma Publ., 2013. 352 p.


16. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Senin A.S., Sepiashvili E.N., Sidorenko V.N., Tolmachev O.M. *Human Resource Management*. Moscow, Elit Publ., 2016. 345 p. EDN: [YTKAPU](#).
17. Gorina M.S. Enterprise Personnel Management and Methods for Evaluating its Effectiveness. *Modern Economy Success*, 2019, no. 3, pp. 15–22. (In Russian). EDN: [EXTQAL](#).
18. Glick D.I. Effective Work with Personnel. Saratov, Ai Pi Er Media Publ., 2019. 144 p.
19. Goncharov Yu.A. The Importance of the Digital Economy Program for the Development of Human Capital in Russia. *MGIMO.ru*. Available at: <https://mgimo.ru/upload/iblock/150/znachenie-programmy-cifrovaya-economika-dlya-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-rossii.pdf>.
20. Dobrenkov V.I., Zhabin A.P., Afonin Yu.A. *Human Resource Management: Socio-Psychological Approach*. Moscow, Knizhnyi dom Universitet Publ., 2009. 360 p. EDN: [QOJTFL](#).
21. Tokarev A.A., Izotova A.G., Litvinova N.A. Value of Technological Educational Projects in the Development of Digital Economy. *Global & Regional Research*, 2020, vol. 2, no. 2, pp. 373–379. (In Russian). EDN: [IILGOR](#).
22. Mikhalkina E.V. (ed.). *Human Resource Management: Research Methods*. Rostov-on-Don, Southern Federal University Publ., 2014. 476 c. EDN: [TSSPQN](#).
23. Aliev I.M., Gorelov N.A., Simonov V.S. [et al.]; Gorelov N.A., Maksimtsev I.A. (eds). *Human Resource Management*. 2nd ed. Moscow, Yurait Publ., 2019. 467 p. EDN: [CHNUIC](#).
24. Rudenko A.M., Samygin S.I., Dyuzhikov S.A., Kumykov A.M. *Human Resource Management*. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 2015. 320 p. EDN: [TMXUZP](#).


Информация об авторах

Силантьев Александр Валерьевич — кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, silantyeav@bgu.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-7399-9797>, SPIN-код: 3151-3651, AuthorID РИНЦ: 643449.

Зеленина Эльвира Антоновна — студент, кафедра менеджмента и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, elvazelva96@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0003-1591-5484>.

Authors

Aleksandre V. Silantev — PhD in Economics, Associate Professor, Department of Management and Service, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, silantyeav@bgu.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-7399-9797>, SPIN-Code: 3151-3651, AuthorID RSCI: 643449.

Elvira A. Zelenina — Student, Department of Management and Service, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, elvazelva96@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0003-1591-5484>.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Для цитирования

Силантьев А.В. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации экономики / А.В. Силантьев, Э.А. Зеленина. — DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(3).35. — EDN [RWVEXP](#) // Baikal Research Journal. — 2022. — Т. 13, № 3.

For Citation

Silantev A.V., Zelenina E.A. Development of Human Capital in the Context of Digitalization of the Economy. *Baikal Research Journal*, 2022, vol. 13, no. 3. (In Russian). EDN: [RWVEXP](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2022.13(3).35.