

## **Проблемы и возможности человеческого капитала для цифровой экономики России**

**Научный руководитель – Скоробогачкий Вячеслав Васильевич**

*Петкова Тамара Алексеевна*

*Аспирант*

Уральская академия государственной службы при Президенте РФ, Екатеринбург, Россия  
*E-mail: tompet@mail.ru*

Современная экономика находится на этапе нового развития, которое происходит на базе информационных технологий, где используются цифровая модернизация. Произошло изменение параметров социально-экономического развития страны и регионов и это положительно сказалось на модернизации экономики. На первый план выходит человеческий капитал и измененный на него спрос. А, следовательно, возникает вопрос о новых кадрах [1]. Для цифровой экономики необходимы специалисты, которые умеют усиливать способности личности в общий коллективный интеллект. Поэтому необходимо внедрять новую инновационную среду, которая будет связана с коллективной деятельностью человека. При построении цифровой экономики нужно направлять кадровую и образовательную политику страны не на нынешнее, а на будущее развитие России. Это сложная цель, и не только в силу масштабов, но из-за того, что это нужно будет сделать сразу на федеральном, региональном и муниципальном уровнях власти и параллельно это должно быть совместно с образовательной и кадровой стратегией. На взгляд автора, первое, что нужно будет сделать, это рассмотреть вопрос взаимосвязи образовательной сферы и потребности экономики то есть в каких кадрах нуждается региональный рынок труда и связи с этим скорректировать образовательную структуру. Если рассматривать управление это, прежде всего информационный процесс, который состоит из определенных этапов, а именно принятие, обработка, передача и хранение информации. Автор не говорит о том, что любое управление замыкается лишь на информации, но не стоит приуменьшать ее роль. Из-за этого на рынке труда образовался кадровый «голод», а именно нужда в специалистах, которые имеют знания и опыт в сфере информационно-цифровых системах [2]. Связи с изменениями экономики и потребностях рынка труда образовалась новая концепция управления человеческим капиталом. Способности человека нельзя продать или купить, работник сам их сдает «в аренду» на установленный период. Эффективное управление человеческим капиталом заключается в балансе социальных и психологических составляющих работника. Для того чтобы быть конкурентоспособными нужно идти в ногу с цифровыми и инновационными изменениями, потому что в них нуждаются сегодняшние крупные предприятия и организации. Для развития человеческого капитала необходимы усилия не только со стороны самого работника, но и также от предприятия, а именно регулярное обучение сотрудников. Это связано с приоритетным направлением деятельности специалиста, которое происходит на базе цифровых и инновационных технологий, а данное направление не стоит на месте и постоянно развивается [3]. Для внедрения однородной информационно-цифровой среды необходимо пересмотреть принципы управления и координации работы, а именно: 1) Большое число однородных элементов обработки информации; 2) Возможность прямого обмена информацией между любыми элементами системы; 3) Распределенный контроль за действиями любых элементов системы. При этом все должны быть ознакомлены с концепцией «информационного общества», согласно которой указанное общество невозможно без людей, обладающих

навыками созидателя. Цифровая экономика сглаживает неравенство между людьми, потому что информационно-цифровые технологии доступны всем и дешевы, но они только инструмент, который может быть и вреден, и полезен, в зависимости от того, кто и для чего его использует [4]. Следовательно, должен существовать единый центр, обеспечивающий сохранение целостности системы и координирующий ее целенаправленное развитие. Эту задачу должен выполнять специально создаваемый координационный совет. Необходимо разработать программу, реализующую этот подход на основе информационных и цифровых технологий.

### Источники и литература

- 1) Белкин, В.Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, Л.Б. Владкина. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2011- 131 с.
- 2) Ткаченко А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития / А. Ткаченко // Проблемы теории практики управления. — 2017. — № 5. —С. 94—105.
- 3) Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. 2008. №8. С. 50-54.
- 4) Щетинин, В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – М., 2001. – № 12. - С. 45-46.