

Таким образом, стратегическое управление человеческим капиталом становится неотъемлемой частью успешного функционирования организаций в условиях динамично меняющейся экономики. При этом результат их деятельности напрямую будет зависеть от способности компаний адаптироваться к новым реалиям и вызовам, эффективно используя потенциал сотрудников в стратегической перспективе.

### Литература

1. Божечкова А.В. Человеческий капитал // Большая Российская Энциклопедия. – 2022. – URL: <https://bigenc.ru/c/chelovecheskii-kapital-a962e1.html> (дата обращения 15.11.2024).
2. Грибко, Л. В. Сущность человеческого капитала и подходы к оценке его стоимости / Л. В. Грибко // Экономико-правовые перспективы развития общества, государства и потребительской кооперации : Сборник научных статей IV международной научно-практической интернет-конференции, Гомель, 31 марта 2023 года / Редколлегия: С. Н. Лебедева [и др.], под научной редакцией Ж.Ч. Коноваловой. – Гомель: Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, 2023. – С. 164-169. – EDN HLNTST. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50747959> дата обращения 17.11.2024).
3. Тебекин, А. В. Стратегическое управление персоналом : Учебник (Бакалавриат и магистратура) / А. В. Тебекин. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2020. – 720 с. – ISBN 978-5-406-07160-1. – EDN JZUMMT. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44076777> (дата обращения 15.11.2024).
4. Федотов, А. А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий / А. А. Федотов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 7(77). – С. 148-155. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-7-148-155. – EDN KTJKQV. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46429906> (дата обращения 15.11.2024).

**УДК 331.101.5**

### РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**Т. А. Романиченко,**  
г. Геническ, Россия

ФГБОУ ВО Херсонской области «Херсонский технический университет»  
Научный руководитель:

**А. А. Антонова,**  
доцент кафедры управления персоналом  
г. Геническ, Россия  
ФГБОУ ВО Херсонской области «Херсонский технический университет»

*В статье рассмотрены актуальные вопросы в рамках развития человеческого капитала в современных условиях формирования экономики инновационного типа. Определён круг существующих проблем, а также основные направления мероприятий в рамках перспективных преобразований.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, инновации, уровень, технологии, экономика.

## DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AS A BASIS INNOVATION ECONOMY

**T. A. Romanichenko**

Genichesk, Russia

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Kherson  
Region "Kherson Technical University"

Scientific supervisor:

**B. A. Antonova,**

Associate Professor of the Department  
of Personnel Management,  
Genichesk, Russia

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Kherson  
Region "Kherson Technical University"

*The article examines current issues within the framework of the development of human capital in modern conditions of the formation of an innovative type economy. The range of existing problems, as well as the main directions of activities within the framework of promising transformations, have been identified.*

*Key words: human capital, innovation, level, technology, economy.*

В условиях стремительных изменений в мировой экономике и технологическом прогрессе, развитие человеческого капитала стало важнейшим условием для обеспечения конкурентоспособности и устойчивого экономического роста. Человеческий капитал включает в себя знания, навыки, опыт работников, которые способствуют созданию экономической ценности, что, в свою очередь, является основой для инновационного развития как отдельно взятой организации, так и региона либо страны в целом [1, с.9].

Данное понятие впервые было введено экономистом Теодором Шульцем в 1960-х годах и с тех пор стало ключевым в области экономической теории и практики. Сущность человеческого капитала заключается в том, что инвестиции в образование и профессиональное развитие работников непосредственно влияют на производительность труда, возможности инновационного развития экономики и общий уровень эффективности хозяйственной деятельности.

Человеческий капитал имеет несколько уровней: индивидуальный, организационный и национальный. В индивидуальном аспекте его характеризует уровень квалификации и опыт работника; в организационном – уровень знаний и навыков внутри компании; в национальном – действующая система образования и здравоохранения, а также перечень социальных и культурных условий, способствующих развитию человеческого потенциала [2, с.65].

Инновации играют ключевую роль в модернизации и трансформации экономики, обеспечивая создание новых продуктов, услуг и технологий. Они способствуют повышению производительности, улучшению качества товаров и услуг, а также созданию новых рабочих мест. В условиях глобализации инновации становятся важным фактором конкурентоспособности как отдельных компаний, так и регионов, а также национальных экономик, определяя их положение на мировом рынке.

Инновационная экономика базируется на активном использовании знаний и технологий, что делает человеческий капитал основным ресурсом для обеспечения её успешного функционирования. Высокий уровень образования и квалификации работников позволяет им генерировать новые идеи, внедрять эффективные технологии и адаптироваться к изменениям, происходящим со стремительной скоростью в современных рыночных условиях [4, с.162].

В последние годы наблюдаются несколько ключевых трендов в развитии человеческого капитала:

1. Увеличение инвестиций в образование

Существует растущая потребность в качественном образовании, соответствующего требованиям современного рынка труда. Компании все чаще инвестируют в обучение своих сотрудников, чтобы повысить их квалификацию и обеспечить адаптацию к новым стандартам работы.

2. Развитие цифровых навыков.

В условиях цифровизации экономики важность цифровых компетенций возрастает. Внедрение цифровых технологий требует от работников новых навыков, таких как программирование, анализ данных и цифровой маркетинг, работники должны владеть новыми инструментами высокоэффективной работы, такими как искусственный интеллект, big data и блокчейн [3, с.9]. Это подчеркивает необходимость постоянного обучения и повышения квалификации и самосовершенствования. С ростом доступности онлайн-курсов и образовательных платформ, работники все чаще принимают на себя ответственность за собственное обучение и развитие.

3. Гибкость и адаптивность (soft skills).

Наряду с техническими навыками, растет значение «мягких навыков» (soft skills) (коммуникация, креативность, критическое мышление), которые становятся определяющими для успеха в инновационной среде. Современные рынки труда требуют от работников способности к быстрой адаптации к изменениям и нововведениям. Это делает важным развитие софт-скиллов.

4. Забота о здоровье и благополучии

Здоровье работников напрямую влияет на их производительность и креативность, поэтому компании начинают уделять больше внимания вопросам ментального и физического здоровья своих сотрудников. Осознание важности психического здоровья работников как фактора их продуктивности и креативности приводит к внедрению программ поддержки, способствующих улучшению благосостояния сотрудников и создания комфортной рабочей среды.

Несмотря на важность человеческого капитала, отечественная экономика сталкивается с рядом проблем, которые препятствуют его развитию и внедрению инноваций:

1. Низкий уровень инвестиций в образование

Государственные расходы на образование остаются недостаточными, что сказывается на качестве подготовки специалистов. Многочисленные исследования показывают, что компетенции многих выпускников вузов не соответствуют требованиям работодателей. В некоторых случаях отсутствуют механизмы, стимулирующие предприятия инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников, что существенно снижает их инновационный потенциал.

2. Разрыв между образованием и рынком труда

Учебные заведения часто не успевают изменять свои программы в соответствии с быстро изменяющимися требованиями рынка труда. Существуют значительные несоответствия между получаемыми знаниями, навыками и реальными потребностями работодателей, что приводит к высокому уровню безработицы среди молодежи.

3. Эмиграция квалифицированных специалистов

Эмиграция талантливых работников создает дефицит кадров. Высококвалифицированные специалисты часто покидают страну в поисках лучших условий труда и жизни.

Развитие человеческого капитала является основополагающим фактором для формирования инновационной экономики. Инвестиции в образование, развитие цифровых и мягких навыков, а также внимание к психическому здоровью работников способствуют

созданию условий для генерации новых идей и технологий. Однако для достижения устойчивого роста необходимо преодолеть существующие проблемы, такие как недостаток инвестиций в образование и науку, разрыв между существующими программами образовательных учреждений и требований рынка труда, эмиграция высококвалифицированных специалистов. Только совместными усилиями государства, бизнеса и образовательных учреждений можно создать эффективную экосистему, способствующую развитию человеческого капитала и внедрению инноваций, обеспечивая тем самым устойчивый экономический рост и конкурентоспособность на мировом рынке, что позволит максимально эффективно использовать потенциал человеческого капитала для достижения инновационного прогресса.

### Литература

1. Авдеева Д.А. Вклад человеческого капитала в рост российской экономики // Экономический журнал ВШЭ. – 2024. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vklad-chelovecheskogo-kapitala-v-rost-rossiyskoy-ekonomiki>.
2. Байдыбекова, С. К. Управление человеческим капиталом в условиях пандемии и кризиса / С. К. Байдыбекова // Управление. – 2021. – Т. 9, № 1. – С. 61-71. – DOI 10.26425/2309-3633-2021-9-1-61-71. – EDN GTJUIF. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45161599>.
3. Зенков, А. Р. Человеческий капитал в условиях нового технологического уклада: траектории формирования и развития / А. Р. Зенков, И. П. Удовенко // Общественные науки и современность. – 2021. – № 4. – С. 7-19. – DOI 10.31857/S086904990015966-4. – EDN PCMAJM. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46582616>.
4. Мищенко, А. В. Проблемы обеспечения прогрессивной динамики развития человеческого капитала в условиях цифровизации / А. В. Мищенко, Т. С. Колмыкова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2021. – Т. 11, № 3. – С. 159-169. – EDN KKQREA. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46374627>.

УДК 332

### ИНСТРУМЕНТАРИЙ ТАРГЕТИРОВАНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ПЛАНОВЫХ ОРИЕНТИРОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

**Н.Ф. Сивцова,**

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный

национальный исследовательский университет

*Совершенствование процесса регионального стратегического планирования позволяет актуализировать вопросы, связанные с разработкой долгосрочных региональных стратегий социально-экономического развития и формированием региональных целей. В данной статье рассматриваются инструментарий практической реализации таргетирования регионального развития. Вклад данной работы определяется выявлением роли таргетинга в системе стратегического планирования территориального развития.*

**Ключевые слова:** региональное развитие, региональное стратегическое планирование, таргетирование, целевые установки, альтернативные плановые ориентиры