

Вклад креативного человеческого капитала в экономический рост страны

Л. А. Вирохобский

аспирант

кафедра экономики труда и управления персоналом,
экономический факультет, Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия
yla985@gmail.com

Аннотация: В статье автором рассмотрена и выделена как достаточно новая категория в терминологии экономической науки креативный экономический капитал.

В условиях усиления роли научно-технического прогресса и становления инновационной экономики роль новатора, изобретателя не вызывает сомнений. Именно такие люди являются носителями креативного человеческого капитала.

Научные исследования в области экономики обосновывают оценки самого креативного человеческого капитала и его вклада в экономическое благосостояние и экономический рост. Для этого возникают предпосылки разработки соответствующих методик и инструментов измерения.

Автором дан критический анализ уже существующих методов оценки, обоснованы недостатки, которые помогают в дальнейшем их нивелировать при разработке собственной авторской методики.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, оценка креативного человеческого капитала, экономический рост.

Для цитирования: Вирохобский Л.А. Вклад креативного человеческого капитала в экономический рост страны. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 2. С. 18–21. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-2-18-21>.

Contribution of creative human capital to the economic growth of the country

L. A. Virokhobsky

Postgraduate student

Department of Labor Economics and Personnel Management,
Faculty of Economics, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia
yla985@gmail.com

Abstract: In the article, the author considers and identifies creative economic capital as a fairly new category in the terminology of economic science.

In the conditions of increasing scientific and technological progress and the formation of an innovative economy, the role of the innovator, the inventor is beyond doubt. Such people are the carriers of creative human capital.

Scientific research in the field of economics substantiates the assessment of the most creative human capital and its contribution to economic well-being and economic growth. For this, there are prerequisites for the development of appropriate measurement techniques and tools.

The author gives a critical analysis of existing evaluation methods, justifies the shortcomings that help to level them in the future when developing their own author's methodology.

Keywords: creative human capital, assessment of creative human capital, economic growth.

For citation: Virokhobsky L.A. Contribution of creative human capital to the economic growth of the country. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2023. T. 22. № 2. P. 18–21. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-2-18-21>.

Для того чтобы экономика развивалась инновационно, а не только за счет привлечения все новых и новых ресурсов, необходимо переосмыслить имеющиеся знания и умения, понять значимость роста когнитивности и наукоёмкости, креативности, увеличения значимости образования и обучения на всех уровнях подготовки в обществе, информационности ¹.

¹ Грудзинский А.О., Гуськова И.В. Креативный человеческий капитал как фактор инновационного развития общества. В сборнике: Экономика, управление, право, образование: проблемы и перспективы развития. Сборник научных трудов XVIII всероссийской научно-практической конференции. Москва, 2022. С. 47–55.

Благодаря открывшейся сейчас возможности реформирования теоретических и практических подходов к экономическому росту, развитию личности может открыться уникальная осуществимость национальной самоидентичности и технологического суверенитета.

В экономической науке, посвященной проблемам в сфере трудовых отношений, все чаще поднимается вопрос определения, развития и оценки креативного человеческого капитала.

Инновационный переход требует наращивания человеческого капитала, что отражается в таких тенденциях на рынке труда, как востребованность в потенциальных сотрудниках таких качеств, как новаторство, креативность, способность к самообучаемости персонала.

Поэтому проблема развития человеческого капитала в части креативной его составляющей полностью соответствует требованиям времени и современной экономики труда.

В определении авторов, которые занимаются именно креативной составляющей креативного человеческого капитала, такой вид человеческого капитала капитал — «есть результат инвестиций в человека, а его структура включает капитал образования, капитал здоровья, инновационный капитал, капитал культуры и пр., которые обеспечивают получение дохода посредством реализации всех его элементов в экономической креативной деятельности, результатом которой является инновационный продукт».²

При этом следует понимать, что креативный человеческий капитал — это не просто сумма инвестиций в человека, так как в процессе оценки учитывается тот синергетический эффект, который возникает при взаимодействии всех видов капитала: финансового инвестиционного и человеческого.

Существуют следующие принципы оценки человеческого капитала:

- метод Всемирного банка, который заключается в расчете интегрального индекса;
- метод оценки вклада человеческого капитала в экономический рост;
- стоимостной метод, основанный на анализе потоков расходов и доходов.³

Существует разработанный Центром мировой конкурентоспособности Всемирный рейтинг талантов IMD (WTR), который оценивает способность экономики развивать навыки и компетентность своих внутренних талантов и в то же время привлекать международный кадровый резерв, чтобы удовлетворить спрос местного рынка труда и повысить свою общую конкурентоспособность⁴.

Данная методика основывается на количественной оценке 31 критерия, которые относятся к одному из трех факторов, и изучает 63 страны:

1. Инвестиции — фактор развития учитывает внутренние ресурсы, выделяемые для развития местных талантов.

2. Фактор привлекательности оценивает способность привлекать и удерживать таланты как с международного, так и с внутреннего рынков.

3. Коэффициент готовности количественно определяет качество имеющихся навыков и компетенций в кадровом резерве.

Эти три фактора включают 31 критерий, хотя каждый фактор не обязательно имеет одинаковое количество критериев (например, для оценки готовности требуется больше критериев, чем для оценки инвестиций и развития).

Каждый фактор, независимо от количества содержащихся в нем критериев, имеет одинаковый вес при общей консолидации результатов, который составляет $1/3$ ($3 \times 33,3 \sim 100$).

Критериями могут быть достоверные данные, которые анализируют развитие талантов, поскольку они могут быть измерены (например, общие государственные расходы на образование),

² Грудзинский А.О., Гуськова И.В., Серебровская Н.Е. Креативный человеческий капитал: оценка понятийного содержания и практики измерения. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 4 (68). С. 8–16.

³ Там же.

⁴ IMD WORLD TALENT RANKING 2022 Copyright © 2022 IMD: Institute for Management Development 23, Ch. de Bellerive P.O. Box 915 CH-1001 Lausanne Switzerland December 2022 Электронный ресурс URL: file:///C:/Users/guskovaiv/Downloads/IMD%20World%20Talent%20Ranking%202022%20.pdf.

или мягкие данные, которые анализируют качество этих инвестиций, поскольку они могут быть восприняты (например, управленческое образование).

Наконец, чтобы вычислить общий мировой рейтинг талантов, объединяются критерии для расчета баллов каждого фактора, которые служат основой для создания общего рейтинга.

Данные последнего рейтинга за 2022 год подтверждают явление медицинского и экономического кризиса, но констатируется повторное возникновение геополитических рисков, которое внесло дополнительные потрясения в международную систему.

Во время пандемии экономики, имевшие технологическую инфраструктуру, позволявшую части рабочей силы перевести в удаленный режим, сумели более эффективно реагировать на карантин. Конечно, сбои, вызванные ограничениями на поездки и карантин в масштабах всей экономики, повлияли на приток и отток квалифицированных работников. Ожидалось, что квалифицированная рабочая сила не обязательно покинет страну своего происхождения. Удаленная работа, однако, позволяла квалифицированным специалистам работать из разных уголков мира, что обеспечивало относительно устойчивый доступ к талантам.

Напротив, после пандемии наблюдается уход от удаленной работы, потому что многие компании дважды задумываются о дистанционной работе, ожидая, что сотрудники вернуться на рабочее место.

Однако данная методика имеет свои недостатки и сложности практического применения в целях оценки вклада в экономическое благополучие и экономический рост страны.

1. Рассматриваются только 63 страны, в 2022 году Российская Федерация была исключена из данного рейтинга. Поэтому данный рейтинг не дает полную картину мира.

2. Многие показатели являются качественными, несут субъективный характер, например, качество образования, наличие инфраструктуры и т.д.

3. Оценка инвестиции в образование и многие другие стоимостные показатели не связаны с покупательской способностью внутри каждой страны.

4. Рейтинг не позволяет определить направления улучшения подготовки и выращивания талантов.

5. Не определена взаимосвязь качества талантов и показателей деятельности в научной, экономической или творческой деятельности, которые дают толчок для существенного развития.

Мировой рейтинг был создан с целью информирования политиков о важности человеческого таланта для будущего роста и производительности.

Данная методика может быть полезным инструментом для отслеживания долгосрочного прогресса в накоплении человеческого капитала. Однако средние показатели по странам часто скрывают существенные различия между группами внутри стран⁵.

Поэтому можно предположить, что не решена научно-практическая задача оценки креативного человеческого капитала и его вклада в экономический рост страны. Предполагаемая методика могла помочь выявлять, создавать и грамотно регулировать условия развития креативного человеческого капитала в России на разных этапах общественного развития.

Список литературы

1. Grudzinsky A., Guskova I., Serebrovskaya N. Evaluation of creative personnel management practices in Russian and foreign companies. Dela Press Conference Series: Economics, Business and Management. (2022) 001 (023). Available from: <https://dpcsebm.delapress.com/index.php/dpcsebm/article/view/75> [Accessed 04.04.2023].
2. IMD WORLD TALENT RANKING 2022 Copyright © 2022 IMD: Institute for Management Development 23, Ch. de Bellerive P.O. Box 915 CH-1001 Lausanne Switzerland December 2022 Электронный ресурс URL: <file:///C:/Users/guskovaiv/Downloads/IMD%20World%20Talent%20Ranking%202022%20.pdf>.
3. The Global Competitiveness Report 2022. [Электронный ресурс], URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2022.pdf (Дата обращения 15.08.2022).

⁵ Human Capital Umbrella Program. Copyright © 2022 International Bank for Reconstruction and Development / THE WORLD BANK. Washington DC 20433. Электронный ресурс URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>. Дата обращения 17.05.2023.

4. Балабанова А.В., Журавлев Г.Т. Социальные аспекты экономического роста. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2017. Т. 16. № 1. С. 48–63.
5. Грудзинский А.О., Гуськова И.В., Серебровская Н.Е. Креативный человеческий капитал: оценка понятийного содержания и практики измерения. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 4 (68). С. 8–16.
6. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда», doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3. [Электронный ресурс], URL: <https://openknowledge.worldbank.org/> (Дата обращения 20.07.2022).
7. Карташов С.А., Конобеева А.Б., Шапиро С.А. Развитие талантов в организации как метод повышения эффективности труда работников: монография. Издательство «Директ-еМедиа». Москва, 2022. 268 с.
8. Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи? [Текст]: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. / В.Е. Гимпельсон (рук. авт. кол.), Д.А. Авдеева, Н.В. Акиндинова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 61 с.
9. Шапиро С.А. Концепция управления трудовыми миграционными потоками в экономике Российской Федерации. Путеводитель предпринимателя. 2015. № 25. С. 460–468.
10. Шапиро С.А. Методы определения и инновационные пути покрытия потребности в персонале. Путеводитель предпринимателя. 2011. № 10. С. 291–304.
11. Шетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие. Мировая экономика и международные отношения. 2003. № 8. С. 55–61.

References

1. Grudzinsky A., Guskova I., Serebrovskaya N. Evaluation of creative personnel management practices in Russian and foreign companies. Dela Press Conference Series: Economics, Business and Management. (2022) 001 (023). Available from: <https://dpcsebm.delapress.com/index.php/dpcsebm/article/view/75> [Accessed 04.04.2023].
2. IMD WORLD TALENT RANKING 2022 Copyright © 2022 IMD: Institute for Management Development 23, Ch. de Bellerive P.O. Box 915 CH-1001 Lausanne Switzerland December 2022 Electronic resource URL: <file:///C:/Users/guskovaiv/Downloads/IMD%20World%20Talent%20Ranking%202022%20.pdf>.
3. The Global Competitiveness Report 2022. [Electronic resource], URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2022.pdf (Accessed 15.08.2022).
4. Grudzinsky A.O., Guskova I.V., Serebrovskaya N.E. Creative human capital: assessment of conceptual content and measurement practice. Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2022. No. 4 (68). Pp. 8–16.
5. Balabanova A.V., Zhuravlev G. T. Social aspects of economic growth. Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship. 2017. T. 16. № 1. S. 48–63.
6. World Development Report 2019 «Changing the nature of work», doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3. [Electronic resource], URL: <https://openknowledge.worldbank.org/> (Accessed 20.07.2022).
7. Kartashov S.A., Konobeeva A.B., Shapiro S.A. The development of talents in the organization as a method of increasing the efficiency of workers: monograph. Publishing house «Direct-eMedia». Moscow, 2022. 268 с.
8. Labor productivity and Russian human capital: paradoxes of interrelation? [Text]: Dokl. to the XXII Apr. international Scientific Conference on problems of economic and social development, Moscow, 13–30 Apr. 2021 / V.E. Gimpelson (author’s col.), D.A. Avdeeva, N.V. Akindinova, etc.; Nats. research. un-t «Higher School of Economics». – М.: Publishing House of the Higher School of Economics, 2021. 61 p.
9. Shapiro S.A. Concept of management of labor migration flows in the economy of the Russian Federation. Entrepreneur’s guide. 2015. № 25. S. 460–468.
10. Shapiro S.A. Methods of determination and innovative ways to cover the need for personnel. Entrepreneur’s guide. 2011. № 10. S. 291–304.
11. Shchetinin V.P. Human and material capital: community and difference. World economy and international relations. 2003. No. 8. Pp. 55–61.