



# ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА - ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ И ИННОВАЦИЙ

УДК 331.108

DOI: 10.46987/0207072023\_13

*Д. Р. Таджиева*  
*D. R. Tadjieva*

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ HUMAN CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY

**Аннотация.** В условиях цифровой экономики многократно возрастает роль человеческого капитала как главного фактора ускорения экономического роста и повышения качества жизни. Объектом исследования выступает трансформация человеческого капитала под влиянием процессов цифровизации, а также меняющихся общественных и индивидуальных потребностей.

В статье рассматривается структура человеческого капитала, выделяются основные области его применения на уровне предприятия, региона и страны. Методы исследования – анализ и системный подход. В текущих экономических реалиях формирование человеческого капитала является приоритетной государственной задачей, вследствие чего необходимы специальные государственные меры по его сбережению и развитию.

**Abstract.** In the context of the digital economy, the role of human capital as the main factor in accelerating economic growth and improving the quality of life is increasing many times over. The object of the study is the transformation of human capital under the influence of digitalization processes, as well as changing social and individual needs.

The author considers the structure of human capital, highlights the main areas of its application at the level of the enterprise, region and country. Research methods – analysis and

systematic approach. In the current economic realities, the formation of human capital is a priority state task, as a result of which special state measures are needed to conserve and develop it.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, цифровая экономика, инновации, инвестиции, конкурентоспособность.

**Keywords:** human capital, digital economy, innovation, investment, competitiveness.

Цифровизация – один из фундаментальных факторов, влияющих на трансформацию человеческого капитала. На рубеже XX – XXI веков в мировой экономике произошел динамичный переход к постиндустриальной стадии развития, когда повсеместно распространились цифровые технологии. В этих условиях концепция человеческого капитала стала ключевой для понимания тех тенденций, которые характеризуют современное социально-экономическое развитие.

Теория человеческого капитала получила широкое признание благодаря работам Т. Шульца и Г. Беккера, определявших человеческий капитал как совокупность мотивации, энергии, знаний, навыков и умений, «которыми обладает человек и которые могут быть использованы им в течение определенного периода времени для производства товаров и услуг» [1].

Человеческий капитал является формой капитала в той мере, в какой он служит источником получения дохода и прибыли. Признавая растущую роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности, его следует рассматривать как наиболее ценный и дефицитный экономический ресурс нашего времени.

Современная информационная экономика требует глобального обновления производства и переобучения кадров на всех уровнях, начиная с рядовых сотрудников и заканчивая топ-менеджерами. Она также требует оперативного внедрения передовых методов управления. В этом контексте становятся востребованными высококвалифицированные специалисты, которые готовы к постоянному саморазвитию и обучению [6].

В структуре человеческого капитала можно выделить такие составляющие, как здоровье, культурно-нравственный капитал, трудовой капитал, интеллектуальный капитал и организационно-предпринимательские качества.

Формирование человеческого капитала – длительный процесс, подверженный воздействию самых различных факторов – экономических, социальных, демографических, культурных и многих других [2]. Развитие образования, медицины, культурной сферы определяют степень и темпы накопления человеческого капитала в обществе [3]. Особенно следует отметить уровень жизни, рост доходов, доступность качественных медицинских и образовательных услуг, а также наличие развитой социально-культурной инфраструктуры.

Согласно определению Всемирного банка, человеческий капитал, включающий в себя трудовой потенциал, интеллектуальные ресурсы и навыки управления, наряду с природными ресурсами, накопленным капиталом и имуществом, составляет национальное богатство страны.

Президент Узбекистана Шавкат Мирзиёев неоднократно подчеркивал: «Основная цель <...> работы – развивать человеческий капитал в нашей стране» [4]. Важное значение в этой связи имеет такой комбинированный показатель, как индекс развития человеческого капитала. Он учитывает процент лишенного возможности питаться в достаточном количестве населения, процент детской смертности до 5 лет, процент получения среднего образования детьми и процент грамотности среди взрослого населения.

Общая формула человеческого капитала может быть представлена следующим образом:

$$\text{Человеческий капитал} = (\text{Знания} + \text{Навыки} + \text{Опыт}) * \text{Мотивация} \quad (1)$$

Данная формула учитывает основные компоненты человеческого капитала (накопленные знания, навыки, приобретенный опыт), а также мотивацию, которая влияет на их эффективное использование. Сумма этих компонентов

определяет общую ценность человеческого капитала и его вклад в социально-экономическое развитие общества.

В структуре капитала предприятия особую значимость имеют активы, непосредственно относящиеся к индивидуальному человеческому капиталу. Это патенты, авторские свидетельства, ноу-хау и другие интеллектуальные активы, а также фирменные нематериальные активы, включающие товарные марки, товарные знаки, коммерческую тайну и прочее [9]. Кроме того, важную роль играют связанные с человеческим капиталом организационный капитал, бренд-капитал и социальный капитал.

Каждый сотрудник вносит посильный вклад в работу своей организации, будь она частная или государственная. Поэтому предприятия должны создавать условия, способствующие развитию человеческого капитала. В итоге полученные работниками знания и навыки будут использоваться на благо всего общества, обеспечивая достойное качество жизни. Заметим, что, согласно данным экономической статистики, доля человеческого капитала в стоимости бизнеса варьируется в среднем от 30% до 80%, в зависимости от отрасли экономики [5].

В каждом регионе формируется свой собственный человеческий ресурс, который затем объединяется в масштабах страны. Для обеспечения развития человеческого капитала на региональном уровне необходимо планомерно улучшать показатели работы местных предприятий. Совокупный человеческий капитал характеризует социально-экономическое развитие региона, определяет эффективность использования человеческих ресурсов на региональном и местном уровнях [7].

Объединение личных капиталов ведет к формированию капитала общественного. Если для индивида человеческий капитал позволяет обеспечить достойный уровень жизни, то на уровне региона или страны этот же ресурс служит для достижения гораздо более глобальных целей [8].

Для приумножения и развития человеческого капитала государство должно уделять особое внимание следующим направлениям социально-экономической политики:

- Улучшение доступности и качества медицинских услуг;
- Создание благоприятных условий для развития ипотечного кредитования и других финансовых инструментов на рынке жилья;
- Развитие социальной и культурной инфраструктуры;
- Повышение доступности потребительского кредитования;
- Расширение возможностей для использования образовательных кредитов;
- Обеспечение высокого уровня личной безопасности;
- Развитие программ страхования жизни и имущества;
- Улучшение условий дополнительного пенсионного страхования.

### Список источников и литературы

1. Добрынин А.И, Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. Формирование, оценка, эффективность использования. Монография. – СПб.: «Наука», 1999.

2. Абдурахманов К.Х., Магруппов А.Ю. Место и роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии Узбекистана в условиях цифровизации экономики // Труды XII Евразийского научного форума. Сборник научных статей по материалам XII Евразийского научного форума, г. Санкт-Петербург, 20 ноября 2020 года. Часть 1 / Общ. научная редакция М.Ю. Спириной. – СПб.: Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕврАзЭС, 2020. – С. 47-64.

3. Зокирова Н.К. Актуальные аспекты формирования методологии анализа человеческого капитала. Источник: Наука и инновации. Электронный научный журнал. – 2023, март. – № 3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://reu.uz/wp-content/uploads/2023/03/mart\\_zokirova\\_n\\_k\\_2023.pdf](https://reu.uz/wp-content/uploads/2023/03/mart_zokirova_n_k_2023.pdf) (дата обращения: 16.06.2023).

4. Таджиева Д.Р. Субъекты и факторы формирования человеческого капитала // Advances in Science and Technology. Сборник статей LI Международной научно-практической конференции, г. Москва, 30 апреля 2023 г. / Составитель О.В. Соловьева. – М.: Научно-издательский центр «Актуальность.РФ», 2023. – С. 316-319.

5. Карабаева Г.Ш. Инновационный фактор в ускорении цифровизации экономики // Цифровая экономика – образованию и науке Союзного государства Беларуси и России. Сборник статей Международной заочной научно-практической конференции, Республика Беларусь, г. Минск, 26-28 февраля 2020 г. / Редколлегия: А.Б.

Елисеев, И.А. Маньковский (гл. ред.) и другие. – Минск: Белорусский государственный аграрный технический университет, 2020. – С. 72-74.

6. *Шахназарова Н.В.* Модель технологии развития толерантности студентов // Современное образование (Узбекистан). – 2023. – № 2. – С. 29-34. DOI: 10.34920/SO/VOL\_2023\_ISSUE\_2\_4.

7. *Таджиева Д.Р.* Человеческий капитал в контексте инновационного развития экономики Республики Узбекистан // Вызовы современности и стратегии развития общества в условиях новой реальности. Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции, г. Москва, 30 января 2023 г. / Отв. редактор З.Ш. Бабаева. – М.: «Алеф», 2023. – С. 290-296. DOI: 10.34755/IROK.2023.73.12.058.

8. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022 – 2026 годы», № УП-60 от 28 января 2022 г. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://lex.uz/ru/docs/5841077> (дата обращения: 16.06.2023).

9. *Нагуманов Марат, Капустин Сергей.* Развитие человеческого капитала: что, зачем и как. Источник: Коммерческий директор. Профессиональный журнал коммерсанта. – 2018. – Февраль. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kom-dir.ru/article/2180-razvitie-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 16.06.2023).

© Таджиева Д.Р., 2023

