

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Торба Анастасия Александровна

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ  
ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда)

**Диссертация**  
на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:  
доктор экономических наук, профессор  
Балтачеева Наиля Аскарловна

Экземпляр диссертации идентичен по содержанию с другими экземплярами, которые были  
представлены в диссертационный совет

Ученый секретарь диссертационного совета Д 01.003.01

 А.В. Ткачева

ПОДПИСЬ  
ЗАВЕРЯЮ



УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ  
М.Н. ПИХАЛЬЧЕНКО

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ .....	14
1.1. Концептуальные положения человеческого потенциала.....	14
1.2. Место и роль экономики знаний в развитии человеческого потенциала.....	37
1.3. Концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний с учетом зарубежного опыта.....	48
Выводы по разделу 1.....	64
РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	67
2.1. Научно-методический подход к оценке человеческого потенциала в условиях экономики знаний.....	67
2.2. Факторы и условия формирования и развития человеческого потенциала в Донецкой Народной Республике .....	89
2.3. Социологическая оценка научного потенциала Донецкой Народной Республики .....	118
Выводы по разделу 2.....	133
РАЗДЕЛ 3. РАЗВИТИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ ....	136
3.1. Перспективы развития научного потенциала Донецкой Народной Республики.....	136
3.2. Организационные основы управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний .....	144
3.3. Стратегические направления управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний .....	166
Выводы по разделу 3.....	184
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	188
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	191
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Справки о внедрении результатов диссертационной работы.....	217
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Теоретические подходы к определению термина «человеческий потенциал».....	222
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Уровни исследования человеческого потенциала....	224
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Компоненты человеческого потенциала.....	225

ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Методики оценки человеческого потенциала.....	226
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Данные для построения регрессионной модели оценки влияния факторов на человеческий потенциал.....	229
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж. Показатели оценки научного потенциала студентов...	231
ПРИЛОЖЕНИЕ З. Показатели оценки научного потенциала аспирантов...	232
ПРИЛОЖЕНИЕ И. Показатели оценки научного потенциала профессорско-преподавательского состава.....	233
ПРИЛОЖЕНИЕ К. Показатели оценки научного потенциала образовательной организации .....	235
ПРИЛОЖЕНИЕ Л. Результаты оценки научного потенциала профессорско-преподавательского состава ДОННУ.....	236
ПРИЛОЖЕНИЕ М. SWOT-анализ научного и образовательного потенциалов ДНР .....	238
ПРИЛОЖЕНИЕ Н. Распределение вакансий и лиц, состоящих на учете в Республиканском центре занятости.....	239
ПРИЛОЖЕНИЕ О. Возможности и угрозы развития производственного потенциала Донецкой Народной Республики.....	240
ПРИЛОЖЕНИЕ П. Стоимость продовольственной и непродовольственной части потребительской корзины ДНР.....	241
ПРИЛОЖЕНИЕ Р. Анкета для оценки уровня научно-исследовательской работы образовательных организаций высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики.....	242

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования** обусловлена тем, что в условиях развития наукоемкой экономики человеческий потенциал приобретает особое значение. Роль человека, как основного носителя знаний, заключается в непрерывном генерировании новейших идей, разработок, инновационных открытий, способных создать основу для конкурентоспособности, следовательно, для стабильного социально-экономического развития. Согласно данным Всемирного банка, основанным на анализе 192 стран, только 16% экономического роста обусловлены физическим капиталом, 20% – природным, а 64% – человеческим.

Уже сегодня можно наблюдать неэффективность традиционных ресурсов в обеспечении устойчивого функционирования различных систем, что и позволяет говорить о необходимости переоценки значимости факторов производства. Именно потенциал человека представляет собой совокупность универсальных и специфических способностей, которые направлены на обеспечение развития жизненно важных экономических сфер, а также общества в целом.

В условиях экономики знаний, которая характеризуется высокой технологичной динамичностью, вопросы качественного, долгосрочного формирования и развития человеческого потенциала, эффективного использования его в практической деятельности являются весьма актуальными. Это свидетельствует о необходимости формирования комплексного подхода к управлению человеческим потенциалом как основы модели экономического развития государства, основанной на знаниях.

**Степень разработанности темы исследования.** Фундаментальными трудами, определившими характер и направления исследования, являются работы Дж. Гэлбрейта, К. Грегори, Д. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, Д.С. Милля, Д. Рикардо, А. Смита, М. Фридмена и др., в которых заложены основы формирования потенциала человека как экономического ресурса.

Изучению человека как рабочей силы посвящены труды отечественных ученых Н.А. Балтачевской, Н.Г. Восколовича, В.Я. Ельмеева, И.А. Котляра, В.И. Марцинкевича, Л.В. Никифорова, И.В. Петенко, И.А. Погосова, И.В. Соболева, М.Я. Сони́на, С.Г. Струмилина, Ю.Б. Рубина, М.Р. Терованесова, Н.И. Хромова, И.А. Ягодкиной, И.С. Шарапова и др. Различные аспекты, этапы и модели становления инновационной человеческой деятельности представлены в исследованиях Н.Г. Брюхиной, О.А. Волковой, Б.М. Генкина, А.Ф. Дорофеева, Т.И. Заславской, Н.И. Лапина, А.И. Кравченко, Х.З. Ксенофонтовой, Ю.Н. Полшкова, А.И. Пригожина, Л.Л. Рыбаковского, М.Я. Сони́на, Г.А. Хмелевой и др.

Отдельные проблемы формирования и развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний освещены в публикациях Д. Белла, М. Вебера, П. Друкера, М. Кастельса, Дж. Кейнса, Т. Куна, Дж. Нейсбитт, М. Полани, К. Поппера, А. Смита, А. Тоффлера, Р. Флориды, Ф. Фукуяма, Й. Шумпетера и др., изучавших феномен знания и его роль в обществе.

Несмотря на значительное количество трудов по указанной проблематике, вопрос комплексного управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний не нашел достаточного отображения и требует дальнейшего изучения, что обусловило актуальность темы исследования, его цель и задачи.

**Связь работы с научными направлениями, планами, темами.** Диссертация выполнена в соответствии с направлениями научно-исследовательских работ кафедры управления персоналом и экономики труда экономического факультета Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» по теме Фв-21/50 «Формирование механизма управления человеческим капиталом и человеческим потенциалом в условиях экономической нестабильности» (номер государственной регистрации 0121D000054), в рамках которой автором определены концептуальные основы управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний,

предложена система формирования и развития потенциала человека с помощью образовательной компоненты.

**Цель и задачи исследования.** Целью исследования является развитие научно-методических основ и разработка практических рекомендаций по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих **задач**:

раскрыть концептуальные положения сущности человеческого потенциала;

определить место и роль экономики знаний в развитии человеческого потенциала;

разработать концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний с учетом зарубежного опыта;

разработать научно-методический подход к оценке человеческого потенциала в условиях экономики знаний;

осуществить диагностику факторов и условий формирования и развития человеческого потенциала в Донецкой Народной Республике;

дать социологическую оценку научного потенциала Донецкой Народной Республики как составляющей человеческого потенциала;

определить перспективы развития научного потенциала Донецкой Народной Республики;

предложить организационные основы управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний;

обосновать стратегические направления управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

**Объектом исследования** выступает процесс управления человеческим потенциалом.

**Предметом исследования** являются научно-методические и прикладные аспекты управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда), в частности п. 5.7. Проблемы качества человеческого капитала, рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; формирование, развитие, использование и оценка человеческого капитала; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; п. 5.8. Управление, развитие и оценка человеческих и трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макроуровне. Нормирование, организация и гуманизация труда; их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников.

**Научная новизна** полученных результатов заключается в разработке комплекса теоретических, методических положений и практических рекомендаций по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, направленных на повышение его эффективности.

Конкретные научные результаты, раскрывающие личный вклад автора в разработку исследуемой проблемы и характеризующие научную новизну, заключаются в следующем:

*усовершенствованы:*

научно-методический подход к оценке человеческого потенциала, который, в отличие от существующих, дополнен показателем «*индекс научного потенциала*», представляющим собой интегральный показатель, который включает индексы научного потенциала студентов (отражает вовлеченность и заинтересованность студентов образовательных организаций высшего профессионального образования (ОО ВПО) в участии в НИР; мотивационные факторы), аспирантов (отражает качество подготовки молодых ученых), профессорско-преподавательского состава (отражает результативность участия в научных мероприятиях и научной деятельности образовательной организации) и образовательной организации (отражает общее состояние и возможности организации в обеспечении НИР),

использование которого позволит оценить уровень научно-исследовательских возможностей образовательных организаций и государства, выявить проблемы и разработать практические рекомендации по их решению;

организационные основы управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, а именно обоснована необходимость создания *модели единого образовательного поля Донецкой Народной Республики (ДНР)*, которая предполагает интеграцию трех основных элементов: системы образования, производства и государства, практическая реализация которой позволит создать условия для эффективного управления человеческим потенциалом;

стратегические направления управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний за счет разработки *механизма взаимодействия образовательных организаций с реальным сектором экономики Донецкой Народной Республики*, обоснования системы непрерывного научно-исследовательского процесса в ДНР, *механизма управления процессом коммерциализации знаний* в рамках научно-исследовательской деятельности образовательной организации, использование которых позволит повысить производство высокоинтеллектуальных продуктов и услуг, формируя при этом новые знания и повышая человеческий потенциал;

*получили дальнейшее развитие:*

понятийно-категориальный аппарат исследования, в части уточнения сущности понятий *«человеческий потенциал»* как совокупности способностей человека (врожденных и сформированных в процессе социализации), которые могут быть реализованы как в трудовой деятельности, так и в других сферах общественной жизни в целях решения социально-экономических проблем для совершенствования личностных компетенций, приобретения навыков жизнедеятельности в социуме и формирования индивидуальной высокопрогрессивной личности как обязательного условия создания высокоинтеллектуального инструмента развития различных сфер и отраслей функционирования экономики; *«экономика знаний»*, которая рассматривается,



с одной стороны, как результат научно-исследовательской деятельности человека, основанный на знаниях, опыте и личностных компетенциях индивида, и используемый в качестве инструмента инновационного развития с целью формирования креативного класса населения, с другой, – как инновационно-цифровая модель экономики, обеспечивающая устойчивое конкурентоспособное положение государства на основе синергетического эффекта от слияния человеческого потенциала и знаний, и направленная на повышение национальной безопасности государства. Структура компонентных составляющих человеческого потенциала дополнена *организационно-предпринимательским* (организаторские и организационные способности человека, его ответственность, экономность и ресурсобережливость, рационализаторские качества, дальновидность, обучаемость) и *новаторским* (способности к созданию новых высокопрогрессивных идей и технологий за счет креативности и энтузиазма) *потенциалами*;

концептуальные положения изучения сущности человеческого потенциала на основе содержательного анализа его базовых характеристик в рамках *структурного, функционального, оценочного, динамического и вероятностного подходов*, что способствует многостороннему изучению и анализу способностей и навыков человека, поиску новых целей и задач по совершенствованию человеческого потенциала;

инструментарий повышения потенциала человека за счет разработки *модели взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний*, на основе которой предложен *концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний*, определяющий образовательный аспект в качестве детерминанты формирования и развития базового человеческого потенциала, что позволит рассматривать научную деятельность в качестве основы новой экономической модели государства.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Основные

теоретические положения, выводы и рекомендации диссертационной работы составляют основу дальнейших исследований в области управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Практическое значение полученных результатов заключается в доведении предложений, изложенных в диссертации, до уровня конкретных рекомендаций.

Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в практическую деятельность Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики (справка № 2066 от 18.07.2022 г.) – методический подход к оценке человеческого потенциала, основанный на использовании «индекса научного потенциала»; Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики (справка № 01.1-21/3841 от 21.04.2022 г.) – подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, основанный на взаимодействии государства с производственным сектором и образовательной средой; Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики (справка № 01/1497 от 28.04.2022 г.) – система управления человеческим потенциалом на основе экономики знаний.

Полученные научные результаты используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» при разработке и изложении учебных дисциплин «Экономика труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Стратегическое управление человеческими ресурсами» (справка № 961/01-27/6.9.0 от 12.09.2022 г.).

**Методология и методы исследования.** Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные положения экономической теории, труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов в области управления потенциалом человека и экономики знаний.

Для решения поставленных в работе задач использован диалектический

метод научного познания, а также общенаучные и специальные методы исследования: комплексного анализа и синтеза, сравнения, формальной и диалектической логики, системный подход (для обобщения существующих подходов к пониманию сущности человеческого потенциала и экономики знаний); матричный метод (для определения концептуального подхода к управлению человеческим потенциалом в период становления экономики знаний); метод сравнительного анализа (при изучении ретроспективных данных развития экономики знаний по странам мира); таймлайн (для визуализации периодизации концептуальных подходов к исследованию человеческого потенциала); анкетирование (для оценки научного потенциала Донецкой Народной Республики); многофакторный и корреляционно-регрессионный анализ (при оценке факторов, влияющих на индекс человеческого развития, и построении прогноза индекса научного потенциала ДНР) и другие. Для обработки экономической информации, построения диаграмм, графиков, схем, рисунков применялись современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office®.

**Информационной базой** диссертации являются материалы Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики, Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, ГОУ ВПО «ДОННУ», статистические данные Федеральной службы статистики Российской Федерации, отчеты Группы Всемирного Банка, справочные материалы других международных организаций, периодические научные издания, результаты авторского исследования.

**Положения, выносимые на защиту.** По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

уточненные понятия «человеческий потенциал», «экономика знаний»; структура компонентных составляющих человеческого потенциала;

концептуальные положения изучения сущности человеческого потенциала;

модель взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в

условиях экономики знаний, концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний;

научно-методический подход к оценке человеческого потенциала, дополненный показателем «индекс научного потенциала»;

модель единого образовательного поля ДНР;

механизм взаимодействия образовательных организаций с реальным сектором экономики ДНР, механизм управления процессом коммерциализации знаний в рамках научно-исследовательской деятельности образовательной организации.

**Степень достоверности результатов исследования.** Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертации, обеспечена обоснованностью методологии исследования; проведением исследования на теоретическом и практическом уровнях; методами, адекватными предмету, цели и задачам исследования; корректным использованием материалов статистической отчетности, ведомственных аналитических материалов, применением современных методов экономического анализа, методологии экономических измерений с использованием адекватного исследовательского инструментария.

**Личный вклад соискателя.** Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход к решению важной задачи научно обоснованного управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи, положения и расчеты, которые являются результатом личных исследований соискателя. Вклад автора в коллективно опубликованные работы конкретизирован в списке трудов, опубликованных по теме диссертации.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и результаты исследования докладывались и получили одобрение на международных и республиканских научных и научно-практических конференциях: «Донецкие чтения: образование, наука, инновации, культура и

вызовы современности» (г. Донецк, 2021 г., 2020 г.); «Актуальные проблемы экономики, учета, аудита и анализа в современных условиях» (г. Курск, 2021 г.); «Казанские научные чтения студентов и аспирантов имени В. Г. Тимирязова – 2020» (г. Казань, 2020 г.); «Молодые ученые – экономике региона» (г. Вологда, 2020 г.); «Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития» (г. Сургут, 2020 г.); «Интеграционные процессы в современном геоэкономическом пространстве» (г. Симферополь, 2020 г.); «Новое в науке и образовании» (г. Москва, 2020 г.).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 18 научных трудов общим объемом 9,0 п.л., из которых лично автору принадлежит 7,13 п.л., в том числе 9 статей в рецензируемых научных изданиях (1 публикация в изданиях, включенных в перечень ВАК РФ, 6 – ВАК ДНР, 2 – в изданиях, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования – РИНЦ) общим объемом 7,37 п.л., из которых лично автору принадлежит 5,5 п.л., 1 публикация в других научных изданиях общим объемом 0,22 п.л., из которых лично автору принадлежит 0,22 п.л., 8 публикаций апробационного характера общим объемом 1,41 п.л., из которых лично автору принадлежит 1,41 п.л.

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 215 наименований и приложений. Содержание диссертации изложено на 190 страницах, включает 36 таблиц на 25 страницах и 75 рисунков на 54 страницах.

## РАЗДЕЛ 1

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

### 1.1. Концептуальные положения сущности человеческого потенциала

На сегодняшний день в экономической литературе можно найти огромное количество научных трудов, посвященных изучению сущности понятия «человеческий потенциал». Однако несмотря на это, на практике не существует единого определения данной научной категории, что значительно затрудняет ее использование в экономической системе управления развитием человека, а также не позволяет комплексно проводить анализ и давать объективную оценку. Довольно часто понятие «человеческий потенциал» используют как объект управления, а не как самостоятельный элемент целостной системы. Это существенно сужает значение данного понятия, теряется его актуальность и значимость. Несмотря на то, что потенциал человека – давно изученная категория, в условиях современной экономики она приобретает новое глобальное значение. Именно в нынешних условиях – условиях прогрессивного высокоинтеллектуального общества, человеческий потенциал становится одним из главных инструментов экономического развития.

Для того, чтобы понять насколько значим потенциал человека необходимо рассмотреть концептуальные подходы к пониманию его сущности.

Изучением вопросов развития человека занимался известный древнегреческий философ Аристотель, говоря, что «богатство не может быть высшей целью жизни, так как оно всегда есть средство для другой цели...» [1, с. 148]. В дальнейшем данная идея была поддержана А. Смитом, который рассуждал о первостепенной роли человека. Данные высказывания послужили

началом зарождения концепции развития человека как основного элемента экономики.

Особое внимание человеческому потенциалу было уделено в работах марксистов, которые исследовали различные аспекты и факторы влияния на становление человека и развитие его возможностей как необходимого звена воспроизводственного процесса. Именно марксистская теория трудовой стоимости, основоположником которой является К. Маркс, стала теоретической базой всех последующих исследований. Ученый утверждал, что «раз существование индивидуума дано, производство рабочей силы состоит в воспроизводстве самого индивидуума, в поддержании его жизни» [2, с. 95].

Это позволяет утверждать, что понятие «рабочая сила» – это реализация всех способностей человека в рамках трудовой деятельности через средства труда. Согласно К. Марксу, рабочая сила – это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [3, с.178].

Данная концепция нашла отражение во всех экономических школах: общетеоретические основы представлены в трудах основоположников экономических учений, таких как Дж. Гэлбрейт, К. Грегори, Д. Кейнс, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Д.С. Милль, Д. Рикардо, А. Смит, М. Фридмен и др. [4-12].

Основываясь на марксистской теории, Л.П. Горюн в своих трудах высказывала мнение, что «рабочая сила – многоуровневая категория, существующая в неразрывном единстве человека как носителя способностей к труду, самой способности и собственно труда в его связи со всей жизнедеятельностью человеческого общества» [13, с. 56].

Рассматривая советскую, а в дальнейшем российскую науку, активным изучением человека как рабочей силы занимались такие отечественные экономисты, как Н.Г. Восколович, В.Я. Ельмеев, А. Э. Котляр, В.И. Марцинкевич, Л.В. Никифоров, И.А. Погосов, И.В. Соболева, М.Я. Сони́на,

Ю. Б. Рубин, И.А. Ягодкина и другие [14-23].

Помимо этого, исследованием проблем воспроизводства и реализации человеческих возможностей, а иными словами человеческого потенциала, занимались Г. Григорян, В.А. Медведев, В.Т. Пуляев, Д.К. Трифонов [24-27], которые подчеркивали, что конечной целью общественного производства является трудящийся человек и процесс его всестороннего развития. В свою очередь ряд ученых, таких как Л.И. Абалкин, Б.М. Болотин, П.Г. Бунич, А.Г. Вишневский, С.С. Дзарасов, Т.Д. Ромащенко, И.С. Шаршов, В.Н. Якимов [28-35] разработали отдельные аспекты эффективности воспроизводства рабочей силы, а С.Г. Струмилин занимался изучением квалификации и зависимости производительности труда от норм потребления [36].

Также хотелось бы отметить, что теоретические основы определения роли человека в экономике изложены в трудах таких ученых как, В.С. Автономов, Н.А. Балтачеева, Н.Г. Брюхина, Г.Р. Гибадатова, Н.А. Дмитриевская, А.И. Добрынин, А.Ф. Дорофеев, М.С. Зорина, Р.И. Ирназаров, И.А. Кондаурова, А.А. Саградов, И.Г. Саксельцев, И.В. Петенко, Ю.Н. Полшков, М.Р. Герованесов, Н.И. Хромов и др. [37-56].

В условиях современной экономики особую актуальность стали приобретать вопросы изучения проблем формирования, развития и реализации потенциала человека. Различные аспекты, этапы и модели становления инновационной человеческой деятельности представлены в исследованиях О.А. Волковой, Б.М. Генкина, Т.И. Заславской, Н.И. Лапина, А.И. Кравченко, Х.З. Ксенофоновой, М. Полани, К. Поппера, А.И. Пригожина, Л.Л. Рыбаковского, Г.А. Хмелевой и других [57-67].

Также развитием человеческого потенциала занимались в Институте человека РАН такие специалисты как Н.Н. Авдеева, О.И. Генисаретский, В.Ж. Келле, Н.А. Носов, Б.Г. Юдин [68-70]. Ученые говорили о том, что процесс воспроизводства потенциала человека подвержен существенным трансформациям, происходящим под влиянием экономического уклада государства, а тенденции научно-технического прогресса, социализации и массовых кризисных явлений



определяют уровень инновационности страны и, соответственно, необходимые профессиональные и квалификационные характеристики человека, его компетенции, возможности и способности. По мнению ученых, именно человеческий потенциал играет ключевую роль в общественном воспроизводстве, определяя уровень и качество жизни населения в целом.

Данные исследования стали основными при изучении и разработке теоретических и практических аспектов становления человеческого потенциала. Однако современные тенденции в экономике привели к изменению роли человека в обществе, повышению требований к нему, его квалификации. Таким образом, несмотря на значительные исследования человеческого потенциала, остается еще много нерешенных проблем как с точки зрения формирования и развития, так и с точки зрения использования: нет единого мнения среди экономистов о содержании понятия «человеческий потенциал», отсутствует единый критерий определения уровня развития человека, методология государственной оценки, механизм принятия государственных решений по развитию человеческого потенциала; нет четкого понимания значения индивидуума в экономической системе.

Довольно много ученых [16; 31; 35; 41] воспринимают термин «концепция человеческого потенциала» публицистически, то есть как часть общественно-политической составляющей общества. С точки зрения теоретического подхода к оценке сложившейся ситуации, такую неопределенность можно объяснить с помощью слишком высокой динамичности развития всех мировых процессов, начиная от науки и производства, заканчивая рынком труда и уровнем государственной ресурсообеспеченности.

Происходящие явления выдвигают новые требования, условия и формы существования человечества, и, соответственно, новые требования к самому человеку как к личности и как к части коллектива. В зависимости от условий окружающей среды формируются новые классы в обществе, становятся приоритетными и главенствующими одни профессии и невостребованными другие, создаются новые формы получения знаний, совершенствуются

привычные процессы и механизмы. Все это в совокупности не позволяет дать четкого определения сущности понятия «человеческий потенциал», определить механизмы и инструменты его формирования, методы развития и способы оценки.

Важно отметить, что становление человеческого потенциала как экономической категории имеет длительный срок. В период развития капитализма из-за низкого уровня потребностей рабочих не было необходимости в развитии человеческого потенциала. Основной ценностью того времени были машины. К. Маркс говорил о том, что «капиталистическое производство... относится крайне бережливо к труду, уже осуществленному, овеществленному в товарах. Напротив, оно в несравненно большей степени, чем всякий другой способ производства, является расточителем людей, живого труда, расточителем не только тела и крови, но и нервов и мозга» [71, с.100].

В своей работе «Протестантская этика и дух капитализма» М. Вебер писал о том, что от отношения человека к труду, его креативного и творческого потенциала, опыта и нравственного и духовного здоровья зависит уровень производительности [72, с. 217]. Также ученый выявил тесную взаимосвязь между экономическими условиями и социальными факторами и определил, что главное различие в классическом и современном капитализме заключается не в уровне технологической оснащенности, а в отношении человека к труду и саморазвитию.

Ключевую роль в развитии концепции человеческого потенциала сыграла теория «базовых нужд». Она появилась в 60-е годы XX столетия и предусматривала обязательное удовлетворение базовых минимальных потребностей и улучшение общественных услуг, соблюдение прав человека и «развитие через участие» людей в принятии решений и их реализации. В последствии данная теория стала основой доклада Международной организации труда (МОТ) «Занятость, рост и базовые нужды» (1976 г.) [73], где говорилось о том, что необходимо строить экономическую и социальную политику исходя из обязательных минимальных потребностей человека.

В первом докладе Программы развития Организации Объединенных

Наций (ПРООН) в 1990 году выдающегося ученого Махбуба уль-Хака, который составлял мировые доклады о человеческом развитии [74], содержится одна из важнейших идей: цели и значение экономического и общесоциального развития – укрепление позиций каждого отдельного человека, расширение его потенциала и формирование стремления к полноценной здоровой и творческой жизни. В данном ключе человек рассматривался не только как фактор общественного развития, а как важнейший субъект, являющийся результатом этого развития. При этом человеческое развитие определялось как расширение возможностей и широкий спектр интеллектуальных, экономических, социальных и политических решений, доступных всем членам общества.

Первый глобальный доклад о человеческом развитии (UNDP 1990) позволил охарактеризовать человека и необходимость развития его возможностей как главную цель всего общества и общественного прогресса, что подтверждает значимость человеческого потенциала во всех производственных процессах. В «Докладе о развитии человека за 1997 год» отмечается, что «потенциал человека представляет собой различные комбинации функциональных качеств человека, которые он может обеспечить, и отражает свободу приобретения этих функциональных качеств» [75]. При этом эти качества можно считать, как все полезное, что человек может сделать для себя и своего развития.

Еще одной значимой концепцией является концепция «человеческого капитала». Ее основателем принято считать американского ученого Т. Шульца, который развивал идеи осуществления производственной деятельности через совокупность компетенций, знаний, квалификации, выступающих в роли средства производства [76, с. 6]. Именно такой подход позволил производить первые количественные и экономические расчеты роли науки, образования, здравоохранения в создании человеческого капитала и рассматривать его как источник экономического роста.

В дальнейшем данная концепция была положена в основу теории «развития человеческих ресурсов», предполагающей максимизацию

человеческого потенциала и его наиболее эффективное использование в целях экономического и социального развития, а также уделение особого внимания таким проблемам, как демографические процессы, уровень занятости и безработицы, здравоохранение и образование. Именно эта теория позволила определить роль человека с точки зрения экономической эффективности.

Огромную роль в современном понимании сущности человеческого потенциала сыграл лауреат Нобелевской премии (1998 г.) А. Сен, который ввел понятие «человеческий потенциал» и обосновал метод его измерения. Под данным термином ученый понимал человеческие способности и возможности их расширения с целью применения в жизни, а любая экономическая политика должна быть направлена на улучшение уровня жизни населения за счет расширения предложения на рынках товаров и услуг [77, с. 119]. В трудах «Выбор, благосостояние и метод измерения» (1982), «Ресурсы, ценности и развитие» (1984), «Бедность и голод» (1981), «Неравенство, рассмотренное повторно» (1992), «Развитие как свобода» (1998) ученым поднимались вопросы развития личности как фактора перехода к рыночной экономике. А. Сен также описал подход «с точки зрения возможностей» [78, с.6-10], в котором процесс развития – это процесс расширения возможностей человека. По мнению ученого, уровень жизни общества следует оценивать не по среднему доходу, а по тому, как люди ведут жизнь, которую принято называть достойной. Целью социального развития, согласно его пониманию, является создание возможностей для людей расширить свой выбор: получить доступ к информации, быть долгожителями, иметь возможность выбирать, делать больше хороших вещей, чтобы избежать болезней, тем самым не ограничивать рост производства. Экономист связывал этот процесс с расширением человеческих свобод для того, чтобы выбрать наиболее выгодные возможности из большего числа вариантов.

С целью выявления отличий и более правильного понимания сущности концепции развития человека в табл. 1.1 представлена сравнительная характеристика исследуемой концепции от вышеперечисленных теорий и

концепций.

Отличительной чертой концепции развития человека является то, что «людям не нужен бесконечно высокий доход для обеспечения справедливого уровня жизни» [79, с. 132]. Более высокие доходы обычно способствуют расширению реальных возможностей, но эффект от их использования снижается по мере роста доходов, которые принято считать способом существования.

Таблица 1.1 – Сравнительный анализ концепций и теорий развития человека (составлено автором)

Признак	Концепция развития человека	Концепция базовых нужд	Концепция благосостояния	Теория человеческого капитала	Теория экономического роста
Человек	Человек является целью самой концепции, характеризуется как средство развития окружающей среды	Человек рассматривается как реципиент получаемых благ	Люди – конечные получатели всех благ	Человек – это часть рынка труда, производственный фактор	Человек рассматривается как фактор производства и способ получения прибыли
Цель	Саморазвитие, самореализация, выявление скрытых возможностей, совершенствование и преумножение врожденных качеств и характеристик	Улучшение качества жизни для бедного населения через развитие социальных систем и программ	Повышение благосостояния населения в общем и индивида в частности	Развитие личностных качеств человека, повышение его профессиональных компетенций, рост потенциала	Повышение качества жизни через материальные блага, устойчивый производственный процесс
Индикатор	Доступность различных товаров и услуг; свобода и право их выбора	Уровень бедности в стране	Рост реальных доходов и возможностей населения	Производительность труда	Уровень ВВП

Необходимо отметить, что П. Самуэльсон обращает внимание на то, что нельзя стремиться лишь к простому количественному росту производства, необходимо также внутреннее развитие всей социально-экономической структуры общества [80, с. 598]. Здесь развитие человеческого потенциала рассматривается как цель и критерий общественного социально-

экономического развития.

Современные тенденции научного, технического, социально-экономического развития, радикальные изменения в современном обществе предъявляют новые требования к человеку, его психике, способностям, физическим возможностям. Из проведенного анализа теоретических основ можно говорить о том, что человеческий потенциал играет одну из главных ролей в воспроизводстве общества, влияя на качество и уровень жизни населения. Это позволяет задать новый вопрос о его месте в современном мире. Российские ученые говорят о важности развития человеческого потенциала как о необходимом условии устойчивого и долговременного экономического роста, приводящего к технологическим изменениям во всех сферах экономики. При этом существует обратная связь: чем сложнее технологичность производства, тем более развитее и подготовленнее должен быть человек. Иными словами, успешность любой деятельности зависит не от количества трудовых ресурсов, а от их качества: качество человеческих ресурсов рассматривается с точки зрения их компетентности, квалификации, обучаемости, способности воспринимать и использовать новую информацию.

Нельзя не согласиться с мнением Т. М. Глушанок, что структурные изменения экономики в процессе становления рыночных отношений приводят к усилению проблемы снижения квалификации одних категорий работников, несоответствия существующего уровня соискателей требованиям работодателей с одновременным перепроизводством специалистов другой сферы [81, с. 54]. Поэтому в современных условиях экономика переходит к проблеме формирования человеческого потенциала, восприимчивого к инновационной экономике, готового внедрить в научные и производственные процессы быстро обновляющиеся технологии.

Помимо этого, формирование и развитие потенциала, с точки зрения инноваций, предполагает концентрированный рост инновационной компетентности и инновационной активности. Можно провести аналогию с западной теорией инновационного предпринимательства, основанной на

новаторском риске или так называемом «синдроме Силиконовой долины». Суть заключается в максимальном совершенствовании человека, его возможностей и работоспособности за счет биохакинга. Это системный подход к сущности человека, цель которого – повышение качества и продолжительности жизни за счет коррекции питания, тренировок и медитаций, а также приема специальных препаратов. Стартап-проект Bulletproof выпускает продукцию «позволяющую думать» – ноотропы – «умные» лекарства, помогающие улучшить от двух до четырех интеллектуальных, психических и физических показателей. Стоит отметить, что данные лекарства пользуются огромным спросом – за 2019 г. Bulletproof получил \$9 млн. от венчурного фонда за разработку [82].

Хотелось бы отметить, что теория «сверхлюдей» не новая для экономики. Э. Денисон, Е. Витте, М. Фридмен в социальной теории инноваций выделили группу людей нового класса – новаторов – лидеров в обществе по таким показателям как интеллект, образование, психика. В своих трудах К. Фридмен выявил взаимосвязь между инновациями и социальными проблемами общества, в частности занятости, тем самым подтверждая, что главным фактором изменений в экономике являются инновации, а человек, как носитель новаций – «переключателем» экономической и инновационной активности [12, с. 113]. Э. Денисон провел ряд расчетов, позволивших определить зависимость квалификации от уровня образования [83], а С.Ю. Витте выявил препятствующие факторы инновационному экономическому росту [84]. Положения этих теорий были использованы в диссертации для определения и систематизации факторов влияния на формирование и развитие человеческого потенциала, а также выявления их взаимозависимости между собой.

На основе проведенного анализа временных периодов становления и развития человеческого потенциала предложена авторская периодизация концептуальных подходов к развитию человеческого потенциала., выполненная с помощью инструмента хронологической визуализации – таймлайн, которая учитывает изменение взглядов и научных подходов к роли человека и его потенциала в разные временные промежутки (рис. 1.1).

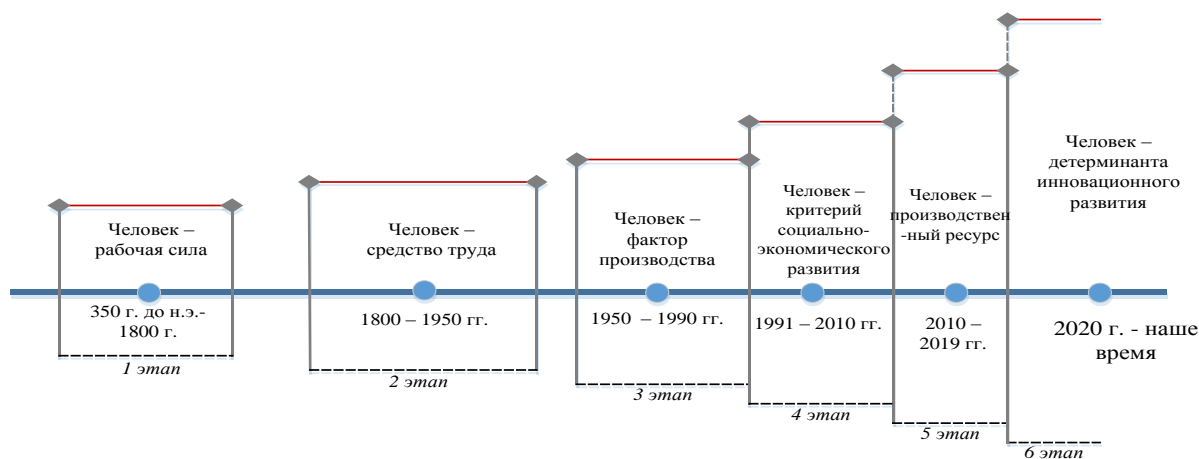


Рисунок 1.1 – Периодизация концептуальных подходов к развитию человеческого потенциала (разработано автором)

Для того чтобы правильно понимать сущность и особенности формирования потенциала необходимо рассмотреть различные подходы и трактовки данного определения. Как ранее было отмечено, на сегодняшний день различные авторы по-разному определяют «человеческий потенциал». И.В. Соболева под человеческим потенциалом понимает «накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в структуре и объеме потребностей, в уровне их удовлетворения» [20, с. 7]. Е.А. Катайцева под человеческим потенциалом понимает «интегральную форму многообразных явных и скрытых свойств человеческой общности, выражающую сложившуюся в ней систему отношений и возможностей развития на основе самореализации личности в общественно-значимой деятельности» [85, с. 31]. Однако здесь необходимо отметить, что потенциал формируется не только как результат самореализации человека, но в большей степени под влиянием различных социально-экономических факторов.

Т.И. Заславская в своих работах утверждает, что человеческий потенциал – это «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на



множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими обществами» [59, с. 6]. Хотелось бы отметить, что данное определение имеет обобщенный характер и нуждается в конкретизации.

По мнению К.К. Колина, «человеческий потенциал – это совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения определенных задач и достижения поставленных целей» [86, с. 13]. Главным недостатком данного определения является то, что потенциал человека рассматривается исключительно как ресурс трудовой деятельности, он является устаревшим и не соответствует современному экономическому укладу. Одним из наиболее точных определений понятия человеческого потенциала можно считать определение О.И. Иванова, который говорит о нем, как о возникшей в результате взаимодействия с социальной средой совокупности систем универсальных (общих) и специфических (специализированных) потребностей, возможности и ожидания различных социальных сообществ для выполнения общественно необходимых видов деятельности, основных социальных ролей, функций, которые обеспечивают как преемственность и новации в развитии жизненно важных сфер общества, так и в обществе в целом» [87; 88].

В Приложении Б представлены трактовки термина «человеческий потенциал», а в Приложении В отображены уровни исследования человеческого потенциала относительно различных подходов к трактовке данного понятия. Исходя из многообразия определений исследуемого понятия, довольно трудно выявить структурные составляющие. В связи с этим в диссертационной работе проведен морфологический анализ компонентов человеческого потенциала с целью выявления наиболее общих элементов с точки зрения различных авторских трактовок и позиций. Результаты представлены в табл. 1.2.

Необходимо отметить, что все определения и подходы раскрывают сущность понятия в дискретном выражении, т.е. через характеристику его

различных свойств, не учитывая, что потенциал человека – это динамическое образование, отражающее конкретное время, место функционирования, окружающую среду, следовательно, различные факторы влияния.

Таблица 1.2 – Морфологический анализ компонентов человеческого потенциала (составлено автором)

Компоненты человеческого потенциала	Т.М. Глушанок	Е.А. Кагайцева	Н.М. Римашевская	Т.И. Заславская	Б.Г. Юдин	И.В. Соболева	К.К. Колин
1. Социально-демографический	+	–	–	+	–	+	–
2. Физическо-физиологический	+	+	+	–	+	+	+
3. Интеллектуальный	+	+	+	–	+	+	+
4. Культурный	+	+	+	+	+	+	–
5. Ценностный	+	+	+	–	+	–	–
6. Коммуникативный	+	+	+	–	–	–	+
7. Творческий	–	+	+	–	–	+	–
8. Инновационный	+	–	+	–	–	–	+
9. Организационный	+	+	+	+	+	+	+
10. Экономический	+	–	–	+	+	+	+

Исходя из вышеперечисленных трактовок и подходов можно предложить авторскую трактовку понятия «человеческий потенциал» – это совокупность способностей человека (врожденных и сформированных в процессе социализации), которые могут быть реализованы как в трудовой деятельности, так и в других сферах общественной жизни в целях решения социально-экономических проблем для совершенствования личностных компетенций, приобретения навыков жизнедеятельности в социуме и формирования индивидуальной высокопрогрессивной личности как обязательного условия создания высокоинтеллектуального инструмента развития различных сфер и отраслей функционирования экономики [99, с. 198].

В экономической литературе выделяют четыре типа потенциала: личностный потенциал; коллективный потенциал; потенциал социальных групп; потенциал населения (рис. 1.2).

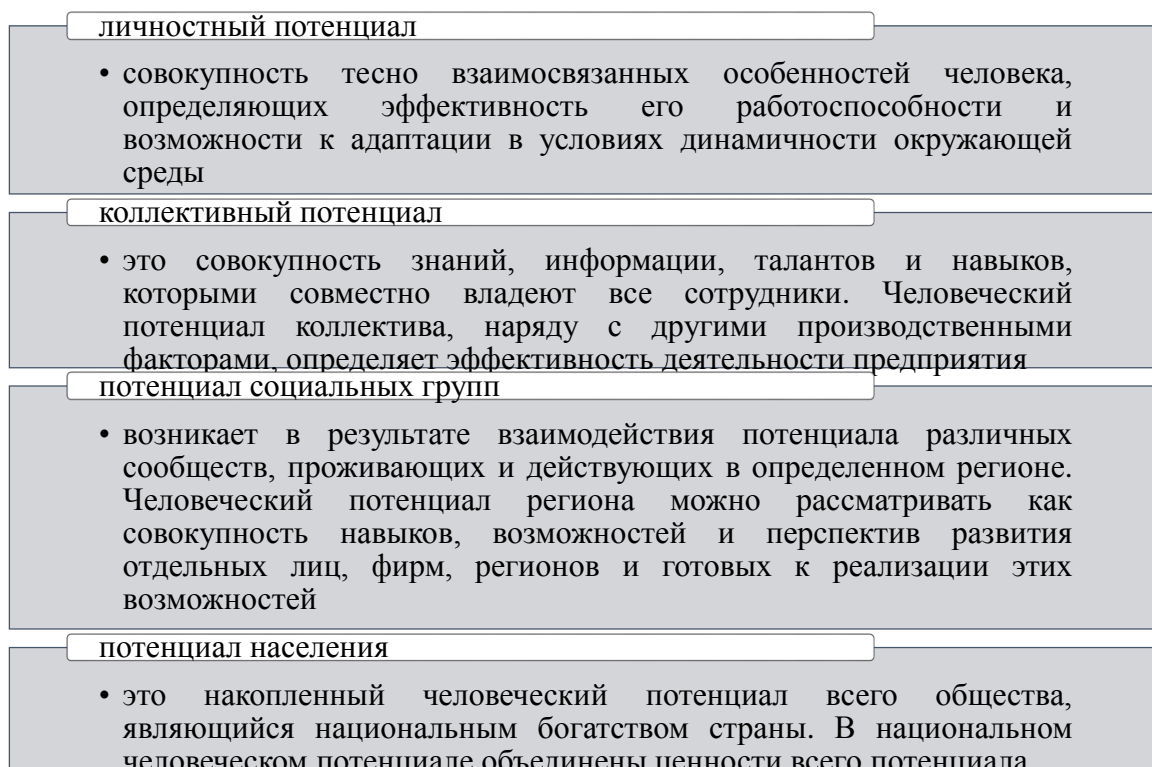


Рисунок 1.2 – Классификация типов потенциала

(составлено автором по данным [100])

Все вышеперечисленные типы отражают человеческий потенциал государства на разных уровнях, так как личный человеческий потенциал непрерывно группируется в подсистемы, тем самым превращается в богатство государства.

По мнению О.И. Иванова, взаимодействуя друг с другом, а также объединяя различные социальные группы, сообщества, люди создают человеческий потенциал группы, сообщества, который в настоящее время превосходит возможности отдельных индивидов (отдельные индивиды могут приходить в группы, чтобы покинуть их, но группа потенциально созидает, участие продолжается) [100, с. 89]. Взаимодействующие группы создают более высокий уровень человеческого потенциала – потенциал страны, государства.

Именно так взаимодействуют, взаимно усиливают или ослабляют друг друга различные человеческие потенциалы, или различные уровни единого совокупного человеческого потенциала.

Т. И. Заславская определяет человеческий потенциал социальных

общностей «не интеграцией личностного потенциала, а другим субъектом, который значительно меньше зависит от психологических и индивидуально-личностных факторов» [59, с.7]. Другие авторы, такие как Б. Г. Юдин и В. А. Луков рассматривают микро - (человек); мезо - (группа); макро- (страна) уровень как сумму человеческого потенциала [101, 102], в котором все уровни связаны с общей социальной структурой общества.

Учитывая, что на формирование, развитие и реализацию человеческого потенциала влияет ряд факторов и условий окружающей среды, человеческий потенциал можно рассматривать как совокупность многих потенциалов, что позволило дополнить компоненты человеческого потенциала (потенциал здоровья, квалификационный, интеллектуальный, культурный, социальный потенциал) *организационно-предпринимательским и новаторским потенциалами* (табл. 1.3) [103, с. 144]. Расширенная трактовка компонентных составляющих потенциала человека представлена в Приложении Г.

Таблица 1.3 – Компоненты человеческого потенциала  
(разработано автором)

Компоненты	Характеристика
Потенциал здоровья	Работоспособность, выносливость, экономическая активность, предрасположенность к заболеваниям и т.д.
Квалификационный (трудовой) потенциал	Трудовые возможности человека: опыт, навыки, умения, стрессоустойчивость, адаптационный период
Интеллектуальный потенциал (потенциал образованности)	Уровень знаний, саморазвитие, самообучение, интуиция
<i>Организационно-предпринимательский потенциал</i>	Организаторские и организационные способности человека, его ответственность, экономность и ресурсосбережительность, рационализаторские качества, дальновидность, обучаемость
Культурный потенциал	Духовный, моральный и этический уровень, языковая и культурная компетенции
<i>Новаторский потенциал</i>	Способности к созданию новых высокопрогрессивных идей и технологий за счет креативности и энтузиазма
Социальный потенциал	Нравственное воспитание и ценности, социальный статус

Из этого следует, ядро человеческого потенциала – это человеческие способности. Человеческий потенциал имеет не только созданные и приобретенные возможности, но и скрытые возможности, которые проявляются

и используются в социальных практиках.

Трансформация человеческих навыков в потенциал происходит в экономике, где рабочая сила становится физическим, квалифицированным, интеллектуальным (творческим), управленческим и предпринимательским трудом. Ученые-экономисты С.А. Курганский, С. А. Дятлов и А. И Добрынин исследовали вопросы управления человеческим потенциалом на основе оценки его состояния и эффективности использования. По мнению ученых, потенциал проходит три уровня управления: индивидуальный, микро- и макроуровни [43, с.71]. Изучив теоретический материал, управление потенциалом человека можно интерпретировать как способ его воспроизводства через воздействие ряда факторов, и выделить четвертый уровень – мезоуровень, так как индивидуальный уровень управления реализуется через непосредственного носителя – человека, микроуровень – через институциональные организации, макроуровень – через государство, а мезоуровень предполагает управление через региональные органы власти. Исходя из этого, определены субъекты и факторы влияния на управление человеческим потенциалом на четырех уровнях (рис. 1.3).



Рисунок. 1.3 – Уровни управления человеческим потенциалом  
(разработано автором)

Первый уровень позволяет выявить врожденные, так называемые базовые, личностные возможности и компетенции человека, а также определить направления, формы и способы их дальнейшего развития.

На микроуровне происходит реализация потенциала, иными словами через применение накопленных знаний и опыта на практике, и оценивается на основе показателей инновационной активности сотрудников. Результатом успешной реализации должна стать генерация инновационных знаний. Об этом говорит Дж. Грейсон, утверждая, что человек и его потенциал, а не производство, машины, здания и инструменты являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности [104, с. 64]. На макроуровне управление потенциалом происходит через государственные стандарты и гарантии. Уровень социальной защищенности населения отражает возможности населения в развитии и совершенствовании потенциала. На мезоуровне управление потенциалом происходит посредством взаимодействия между региональными органами власти и человеком для создания условий инновационной среды совершенствования потенциала.

При синхронизации всех процессов и этапов управления человеческим потенциалом возможно совершенствование потенциала человека, основанного на креативности, индивидуальности и способности к созданию и воспроизводству новых знаний.

На основе изучения точек зрения различных ученых на проблему сущности содержания человеческого потенциала можно выделить следующие подходы (табл. 1.4).

**Структурный подход.** Позволяет дать качественную оценку человеческого потенциала и его составляющих с целью изучения возможностей использования различных компонентов потенциала при реализации.

**Функциональный подход.** Человеческий потенциал представляется в виде функционального звена, который продуцирует получение нового знания и развитие креативного мышления через способности человека.

Таблица 1.4 – Подходы к исследованию человеческого потенциала  
(разработано автором)

Подход	Содержание исследования человеческого потенциала	Характеристика
Структурный подход	Развитие базовых компетенций	Выявление особенностей, способностей человека, их развитие
	Инновационное развитие (совершенствование базовых компетенций)	Формирование креативности
		Накопление знаний и умений
Функциональный подход	Интеграция накопленных знаний с целью формирования профессиональных качеств	Расширение навыков, трансформация их в конкурентное преимущество
	Социализация, применение квалификаций, умений, опыта	Материально-финансовая заинтересованность в повышении конкурентных преимуществ
		Психофизиологическая заинтересованность: статус в обществе
Оценочный подход	Оценка формирования человеческого потенциала	Личностный потенциал человека
	Оценка управления человеческим потенциалом	Коллективный потенциал
	Оценка использования человеческого потенциала	Потенциал социальных групп
	Оценка накопления человеческого потенциала	
Динамический подход	Определение цикличности человеческого потенциала	Воспроизводство человеческого потенциала в обществе
	Оценка факторов влияния на человеческий потенциал на всех этапах	Математическое моделирование количества человеческого потенциала
		Анализ микро- и макрофакторов
Вероятностный подход	Определение инвестиционных затрат	Стимулирование человеческого потенциала для повышения инновационной активности
	Выявление и оценка рисков, связанных с формированием, развитием и совершенствованием человеческого потенциала	Вероятность возникновения рисков, связанных с недостаточным уровнем человеческого потенциала для осуществления трудовой деятельности

Оценочный подход. Определяет результативность использования человеческого потенциала, а также позволяет устанавливать новые цели и задачи по его совершенствованию.

Динамический подход. Человеческий потенциал – как совокупность множества элементов, которые комбинируясь создают предпосылки для экономического развития. Комбинации происходят под влиянием различных

факторов и на разных уровнях (микро-, мезо-, макро-).

Вероятностный подход. Определяется количество затрат и ресурсов, необходимых на развитие человеческого потенциала, прогнозирует риски.

Выделенные подходы способствуют многостороннему изучению возможностей использования потенциала человека, получения нового знания и развития креативного мышления через способности человека, установления новых целей и задач по совершенствованию человеческого потенциала.

На формирование человеческого потенциала влияет множество факторов, которые имеют возрастные особенности, временные промежутки, специфику трудовой деятельности, характеристики среды обитания. Следовательно, можно утверждать, что процесс формирования человеческого потенциала начинается еще в дошкольный период, а заканчивается непосредственной реализацией через активную трудовую деятельность.

Рассматривая существующие классификации факторов, необходимо отметить позицию Т.М. Глушанок, которая выделяет пять факторов влияния [81, с. 73], в большей степени ориентируясь на социально-экономическое положение, тем самым говоря о том, что человеческий потенциал зависит от возможностей семьи, непосредственно человека и его окружения. К ним относятся: структурные (уровень экономического развития государства, качество жизни, занятость, уровень доходов населения); культурные (уровень образования и научно-исследовательской деятельности (НИР), традиции и семейные ценности); технологические (уровень обеспечения услугами); семейные (место семьи в социально-экономическом развитии, наличие недвижимости, обеспеченность движимым имуществом и бытовой техникой); индивидуальные (система потребностей и ценностей личности, уровень образованности, врожденные качества, характер).

По мнению Э.В. Хамнаевой, человеческий потенциал формируется под влиянием происходящих экономических и социальных явлений и процессов. Ученый утверждает, что все факторы изначально потенциальны и разделяет их на негативные и позитивные, которые могут быть как «эндогенными



(внутренними), параметры которых непосредственно планируются и изменяются государством, так и экзогенными (внешними), являющимися факторами-условиями, формирующими человеческий потенциал» [105, с.10]. К последним отнесены: экологические, общественно-политические, экономические и социальные факторы. Приводя данную классификацию, автор утверждает, что процесс формирования человеческого потенциала обязательно проходит в процессе преобразования потенциальных факторов в реальные.

Е.А. Катайцева в своих трудах выделяет три фазы формирования человеческого потенциала: 1) создание нового человеческого потенциала с определенным набором характеристик; 2) восстановление уже созданного с теми же качественно-количественными характеристиками; 3) совершенствование имеющегося человеческого потенциала и его формирование более высокого качества [85, с. 32]. Иными словами, от рождения человек имеет ряд личностных характеристик, которые в процессе развития трансформируются в индивидуальные свойства, преумножаются и совершенствуются через саморазвитие и самопознание.

Исходя из этого, можно утверждать, что формирование человеческого потенциала – это один из этапов воспроизводственного процесса, так как именно он является одним из важнейших современных инструментов экономического роста, в особенности в период нестабильности или кризисных явлений. Поэтому именно формирование является определяющей фазой в развитии человека и его возможностей, так как от заложенных базовых навыков будет зависеть дальнейшее функционирование человека как субъекта рынка труда. Хотелось бы отметить, что особенность формирования человеческого потенциала заключается не только в воссоздании его общих существенных характеристик, но и в появлении новых.

На основе проведенного исследования, предлагается под факторами формирования человеческого потенциала понимать все элементы и компоненты окружающей среды, которые направлены на устойчивое стабильное приобретение, расширение и совершенствование способностей и качеств человека

в результате его социализации, а также личностные особенности, трансформирующиеся в процессе жизнедеятельности в конкретные преимущества человека, предрасполагающие к тому или иному виду деятельности, и направленные на обеспечение соответствующего образа жизни.

В табл. 1.5 отображены основные факторы формирования человеческого потенциала по четырем возрастным периодам.

Таблица 1.5 – Факторы формирования человеческого потенциала [106, с.26]

<b>Возрастной период</b>	<b>Внутренние факторы</b>	<b>Внешние факторы</b>
Дошкольный	- наследственность; - врожденные качества; - личностные характеристики; - особенности характера	- семья (родители); - дошкольные образовательные организации (воспитатели)
Школьный	- школьные знания; - тяга к исследовательской и научной деятельности, познанию; - интересы	- общеобразовательные организации; - семья; - сверстники, друзья
Вузовский	- знания, умения, навыки; - качества личности; - предрасположенность, склонности к изучению различных дисциплин	- образовательная организация высшего профессионального образования (преподаватели), ее политика и место в обществе; - образовательная система и ее направленность, возможности; - государство как источник мотивации к научной деятельности
Период экономической активности	- знания, опыт, навыки; - профессиональные компетенции; - самообразование и саморазвитие	- место работы; - государство как «автор» и «исполнитель» социальных гарантий; - семья (состав и структура)

Исходя из табл. 1.5, можно говорить, что врожденные качества человека постепенно сменяются на профессиональные характеристики. Дошкольный и школьный период – это больше период выявления первичных навыков и умений, а вузовский предполагает формирование готовых специалистов на основе выявленных компетенций человека. Следовательно, от того насколько высок уровень системы образования будет зависеть уровень конкурентоспособности человека на рынке труда [106, с. 26].

О роли высшего образования можно говорить также с точки зрения работодателя: от качества предоставляемого образования будет зависеть

уровень подготовки будущих сотрудников, их способности и возможности выполнять на требуемом уровне профессионализма определенную деятельность, связанную с решением профессиональных задач. Повышение уровня образования человека во многом зависит от уровня квалификации преподавательского состава, их научно-исследовательской деятельности, заинтересованности в доступности знаний, формировании личности студента. Так, к примеру, по данным Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», научной работой в стране занимается не более 18% преподавателей (из общего числа в 330 тыс. чел.) [107].

Стоит отметить, что факторы влияния в разных возрастных периодах формируются исходя из определенных условий, т.е. под влиянием «предопределяющих» факторов. Их можно определить, как «макрофакторы», к которым необходимо относить независимые от человека факторы окружающей среды: государственные возможности в отношении развития человека и его способностей, место и роль государства в мировом пространстве, уровень его ресурсной обеспеченности и конкурентоспособности, политическая обстановка, культура, традиции и т.д. На основе этого можно сформировать три группы макрофакторов [106, с. 26]:

1. Факторы демографии: естественное движение населения и миграционные процессы.

2. Факторы социализации: политические и социальные институты. Они формируют количественные и качественные характеристики человеческого потенциала, определяют роль и значение человека для общества.

3. Факторы экономики: тип и уровень производства, структура распределения, обмена и потребления благ и услуг, качество жизни населения.

Влияние фактора экономики на формирование человеческого потенциала осуществляется через четыре элемента воспроизводственного процесса: производство, распределение, обмен и потребление. Это объясняется тем, что, во-первых, производство создает предложение на рынке товаров и услуг, т.е.

создает возможность удовлетворения человеческих потребностей, во-вторых, от уровня производства зависит уровень доходов, что в свою очередь также способствует росту возможностей удовлетворения тех самых потребностей.

Так, низкий уровень развития производства, способствует снижению номинальных доходов, и, при прочих равных условиях, сокращает как предложение товаров и услуг, так и возможности их приобретения, приводит к росту цен, снижая реальные доходы населения. Таким образом, низкий уровень реальных доходов населения ведет к снижению качества человеческого потенциала. Одной из причин низкого уровня производства является острый дефицит высококвалифицированных сотрудников во всех производственных звеньях. При этом во многих отраслях, особенно в тяжелой промышленности, наблюдается довольно парадоксальная тенденция – не востребованность определенных категорий рабочей силы. Ключевой причиной сложившейся ситуации можно считать деквалификацию кадров. О деквалификации кадров говорили такие ученые как К. Маркс и Г. Браверман, утверждая, что из операций, выполняемых непосредственными производителями знания, неизменно и поступательно исключаются элементы самоорганизации на рабочем месте [108]. Они концентрируются у управленцев так, что это действительно ведет к «обеднению, обесмысливанию и ограничению ощущений производственной деятельности, выполняемой работниками как физического, так и умственного труда, которые оказываются обреченными на выполнение лишь рутинных и упрощенных задач в процессе создания капитала» [108].

Исходя из этого, уровень производства определяет уровень занятости, следовательно, уровень доходов населения. Негативные тенденции в данной сфере сказываются на перспективах трудоустройства и получения высокооплачиваемой работы, а значит и на уровне развития и реализации человеческого потенциала. При этом, наблюдается взаимосвязь между образовательной системой, как источником кадров для производственной среды и производством, как источником материальной и финансовой обеспеченности.

Таким образом, исследование концептуальных положений сущности

человеческого потенциала позволило обосновать теоретические положения становления и развития исследуемого термина, определить значимость и роль человека в современной экономике. За основу приняты положения различных школ и теорий развития человека и его потенциальных возможностей, позволяющие выявить ключевые компоненты и структурные элементы человеческого потенциала, что представляет научный интерес в соответствии с темой диссертационной работы. В ходе исследования были использованы процессный и объектный подходы, которые позволили дать характеристику факторам, оказывающим влияние на формирование и развитие потенциала человека. На основе полученных данных рассмотрены особенности человеческого потенциала, что дало возможность экстраполировать полученные выводы на методический подход к управлению человеческим потенциалом.

## **1.2. Место и роль экономики знаний в развитии человеческого потенциала**

В условиях, когда экономика характеризуется значительной неопределенностью окружающей среды, а неустойчивость тенденций вынуждает осуществлять поиск новых подходов к управлению различными экономическими системами, именно инновации можно считать главным источником конкурентных преимуществ. Однако, все инновации – это результат деятельности человека, его способностей использовать свои профессиональные качества на практике, опыта, навыков, квалификации. В основе всех инноваций находятся знания человека, что в свою очередь, способствует развитию не только наукоемких отраслей, но и наукоемкой экономики в целом. Подобная экономика характеризуется аккумулярованием научного потенциала с целью генерирования опыта и распространения знаний, тем самым обновляя и дополняя последний.

Переход к экономике знаний был начат еще в 1970-е годы и обусловлен

глобализацией экономики, усилением взаимозависимости субъектов и усложнением мировых процессов. В настоящее время экономика знаний – это решающий фактор экономического развития во многих европейских странах.

Исследованию проблемы формирования и развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний посвящено множество трудов, что объясняется ее многоплановостью и многофакторностью. Теоретические основы заложены в трудах таких ученых как Д. Белл, М. Вебер, П. Друкер, М. Кастельс, Дж. Кейнс, Дж. Куинн, Дж. Нейсбитт, Э. Тоффлер, Р. Флорида, Ф. Фукуяма, Й. Шумпетер [109-119], изучавших феномен знания и его роль в обществе.

Проблемам экономики знаний и перспективам развития современного общества, основанного на знаниях, посвящены работы многих отечественных авторов, среди них В.С. Балакин, В.П. Глухов, А. А. Деркач, А.А. Дынкин, Е.Д. Катульский, Г.Б. Клейнер, В. Л. Макаров, Е.П. Попов, Н.А. Суворов, Е.И. Тимина, Д. П. Фролов [120-130].

Экономика знаний – это концепция, появившаяся в конце 1990-х годов и активно продвигаемая такими международными организациями, как Организация экономического сотрудничества и развития, Всемирный банк и ЮНЕСКО. В ее основе лежат знания, которые выступают главным ресурсом и одновременно продуктом современной экономики [131].

Первыми, кто заявил о наступлении новой экономики, были П. Друкер, Э. Тоффлер, Дж. Куинн, Р. Рич, Д. Белл. П. Друкером была сформулирована идея «общества знаний» в работе *Post-Capitalist Society*. В труде отмечалось, что «в новых экономических условиях знание является не одним из ресурсов, что и труд, земля, капитал, а вообще единственным ресурсом, имеющим значение» [110, с. 29]. Иными словами, ученый говорил о том, что именно знания в условиях современной экономики могут превратить средства и предметы труда в инструмент дохода.

Э. Тоффлер говорит о знании как о «мощнейшей силе, которая постепенно превращается в главный фактор производства» [116, с. 236], а Д. Куин предполагал, что «стоимость большей части продуктов и услуг

определяется теперь нематериальными активами – технологическими ноу-хау, дизайном изделий, маркой товара, маркетинговыми исследованиями, каналами распределения товара, и даже пониманием потребителей и их потребностей» [112, с. 58], то есть экономическая и производительная силы основываются на интеллектуальной сфере.

Ученым было введено понятие *knowledge-based intellect* (пер. интеллект, основанный на знаниях), которое он расшифровывал как способности к управлению человеком. Л.М. Гохберг определял экономику знаний как «экономику, основанную на интенсивном и эффективном использовании знаний» [132, с. 30], Г. Клейнер – «такое состояние экономики, при котором а) знания становятся полноценным товаром, б) любой товар несет в себе уникальные знания, в) знание становится одним из основных факторов производства» [125, с. 36]. Л.А. Трофимова и В.В. Трофимов – как «мощный импульс ускорения технологического развития, повышения наукоемкости и конкурентоспособности продукции, способствующий диверсификации деятельности, помогающий преодолению депрессии и подъему производства в отдельных странах и их регионах» [133, с. 8]. Согласно определению Всемирного банка, экономика знаний – «это экономика, которая создает, распространяет и использует знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности» [134].

Лу Юнсян (президент китайской Академии наук) говорит об экономике знаний как о «научно обоснованной экономике и ее инновационности» [135, с. 333], которые отличают ее от традиционной промышленной экономики. Профессор подчеркивает, что человек является субъектом создания, распространения и применения знаний, и успех в этом зависит от уровня его образования, творческих возможностей, способностей к исследовательской деятельности, а также от уровня организации деятельности, которого может достичь человек, от его материального и культурного окружения. В свою очередь Ли Теин (президент Академии общественных наук КНР) отметил, что «душа «экономики знаний» – непрерывное стремление к новшествам, а источником ее силы является образование» [136, с. 217].

Определение места и роли экономики знаний в развитии человеческого потенциала позволило сделать вывод, что постоянные кризисные явления привели к интенсивному развитию научно-исследовательской деятельности во всех отраслях и сферах и стали своеобразным толчком для трансформации роли человека в обществе: люди, имеющие образование, квалификацию и опыт, считаются главным источником и ресурсом экономического роста, и сформулировать авторскую трактовку исследуемого понятия в двух интерпретациях [137, с. 72]:

*1. Экономика знаний – это результат научно-исследовательской деятельности человека, основанный на знаниях, опыте и личностных компетенциях индивида, и используемый в качестве инструмента инновационного развития с целью формирования креативного класса населения.*

*2. Экономика знаний – это инновационно-цифровая модель экономики, обеспечивающая устойчивое конкурентоспособное положение государства на основе синергетического эффекта от слияния человеческого потенциала и знаний, и направленная на повышение национальной безопасности государства.*

Производство, накопление и использование знаний составляют основу инновационной и научной деятельности. Многие ученые говорят о знании как о стратегическом ресурсе. Филатов С.А. ввел в категориальный аппарат понятие «кругооборот знаний» [138, с.71]. – процесс движения знаний в обществе через ряд этапов, которые создают его экономическую форму и уровень. Тем самым знания приобретают новые характеристики и функциональные значения (рис.1.4).

Экономику знаний можно интерпретировать как новый, специфический тип экономики, который основан на развитии и синергии науки и образования, которые способствуют созданию высокотехнологичных и наукоемких секторов промышленности и сферы услуг, обеспечивающих конкурентоспособность и рост экономики на основе информации и инноваций.



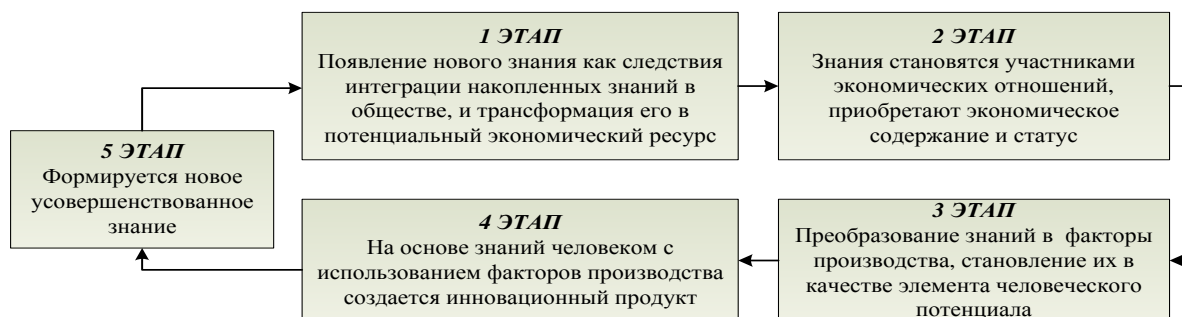


Рисунок.1.4 – Кругооборот знаний (разработано автором)

Дж. Коулман, П. Кук, Дж. Мур, Р. Франк и Ф. Фукуяма в своих трудах отмечали тесное взаимодействие между системами и человеком, которое приводит как к увеличению объема знаний, так и к развитию потенциала личности и общества в целом. В связи с этим экономика знаний как модель управления используется в высокоразвитых странах, таких как США, Германия, Великобритания, Франция, странах Восточной Азии – Республике Корея и Японии, где производство наукоемкой, высокотехнологичной продукции является главным источником роста их экономик

Необходимо добавить, что несмотря на значительное количество исследований по данной проблематике, сегодня не существует четкой структуры модели экономики знаний, что в значительной степени затрудняет ее изучение. В экономической литературе существует воспроизводственная структура экономики знаний, которая включает в себя 4 этапа-звена, выделяемые по функциональному признаку: производство знания, его формализацию, распространение и практическое использование [138, с.71].

По нашему мнению, целесообразно выделить еще один этап, предшествующий распространению знаний, который направлен на развитие системы управления человеческим потенциалом – коммерциализация знаний (рис. 1.5). Данный этап можно считать необходимым и стратегически важным в современных реалиях, так как он направлен не только на получение прибыли и иных выгод, а позволяет развивать и расширять знания, визуализировать их и делать доступными, что непосредственно оказывает влияние на возможности человека и управление человеческим потенциалом в целом [140, с. 307].

В частности, согласно данным Всемирного банка, основанным на изучении 192 стран, только 16% экономического роста обусловлены физическим капиталом, 20% – природным, а 64% – человеческим [134].

Именно поэтому краеугольный камень экономики знаний – человеческий потенциал, представляющий собой совокупность знаний, навыков и компетенций, способных обеспечивать эффективное и рациональное развитие экономики и общества в целом.



Рисунок 1.5 – Структура экономики знаний (разработано автором)

Экономика знаний характеризуется постоянным совершенствованием абсолютно всех процессов, начиная от стадии производства, заканчивая экспортом высокотехнологичной продукции, включающей довольно высокую добавочную стоимость. Следовательно, основная масса прибыли формируется за счет интеллектуальной собственности продукта. Такие ученые как Э. Тоффлер, Ф. Фукуяма, Д. Белл, Дж. Нейсбитт и др. считают, что для большинства развитых стран в современном мире именно инновационная экономика обеспечивает мировое экономическое превосходство страны, которая ее создает.

Для того, чтобы оценить уровень развития экономики знаний и проранжировать страны, используется ряд индексов и международных рейтингов, в основе которых условия, в которых развивается сама экономика, приоритетная экономическая модель государства, возможности и потенциал страны, ее ресурсный и человеческий капитал.

Непосредственный расчет индекса экономики знаний (Knowledge Economy Index, KEI) проводится международной организацией «Всемирный

Банк» каждые 12 лет (исследования проводились в 2000 г. и 2012 г.), и по своей сущности отражает уровень образования и развития населения, инновационную активность государства и уровень научно-технического развития.

Многие страны на сегодняшний день не оценивают уровень развития экономики знаний как комплексный показатель, а рассматривают его элементы по отдельности, тем самым рассчитывая индексы науки, образования, инновационной деятельности, цифровой экономики и т.д., что значительно упрощает оценку развития того или иного направления.

Анализ показателей, характеризующий современный уровень развития экономики знаний в развитых и развивающихся странах (табл. 1.6), направленный на выявление закономерности между уровнем экономики знаний и индексами, характеризующими потенциальные возможности экономики страны и использования преимуществ от данных возможностей, свидетельствует о повышении уровня интеллектуальной экономики в мире в целом.

Таблица 1.6 – Индексы и рейтинги, характеризующие развитие экономики знаний (составлено автором по данным [141-144])

Показатель	РФ	Германия	Франция	КНР	Швейцария	Бразилия	Южная Корея
Индексы и рейтинги, характеризующие потенциальные возможности экономики страны для перехода на модель экономики знаний							
Индекс развития человеческого капитала (2018 г.)	0,73	0,79	0,76	0,82	0,77	0,56	0,84
	34	11	22	4	20	81	2
Индекс человеческого развития (2019 г.)	0,824	0,939	0,891	0,758	0,946	0,761	0,906
	49	4	26	85	2	79	22
Индекс экономики знаний							
2000 г.	5,28	8,84	8,53	8,15	9,28	5,48	8,42
	64	15	21	25	5	59	24
2012 г.	5,78	8,9	8,21	8,52	8,87	5,58	7,97
	55	8	24	18	10	60	29
Индексы и рейтинги, характеризующие использование преимуществ экономики знаний							
Индекс инноваций (2019 г.)	37,6	58,2	54,2	54,8	67,2	33,8	56,6
	46	9	16	14	1	66	11

Приведенные данные свидетельствуют, что в течении анализируемого периода индекс экономики знаний в Российской Федерации увеличился на 0,5 п., что свидетельствует о постепенном переходе страны на экономику, основанную на знаниях. При этом, в других государствах данный рост значительно ниже: в Германии индекс вырос на 0,06 п., КРН – 0,37 п., Бразилии – 0,1 п., а в Швейцарии, Южной Кореи и Франции наблюдается снижение данного показателя на 0,41 п., 0,45 п. и 0,32 п. соответственно.

Это объясняется высоким уровнем технологического развития данных стран по сравнению с другими (они опережают общий тренд по развитию), и, как следствие, снижением инновационной нагрузки.

Можно проследить существующую зависимость между индексом экономики знаний и другими показателями (рис. 1.6).

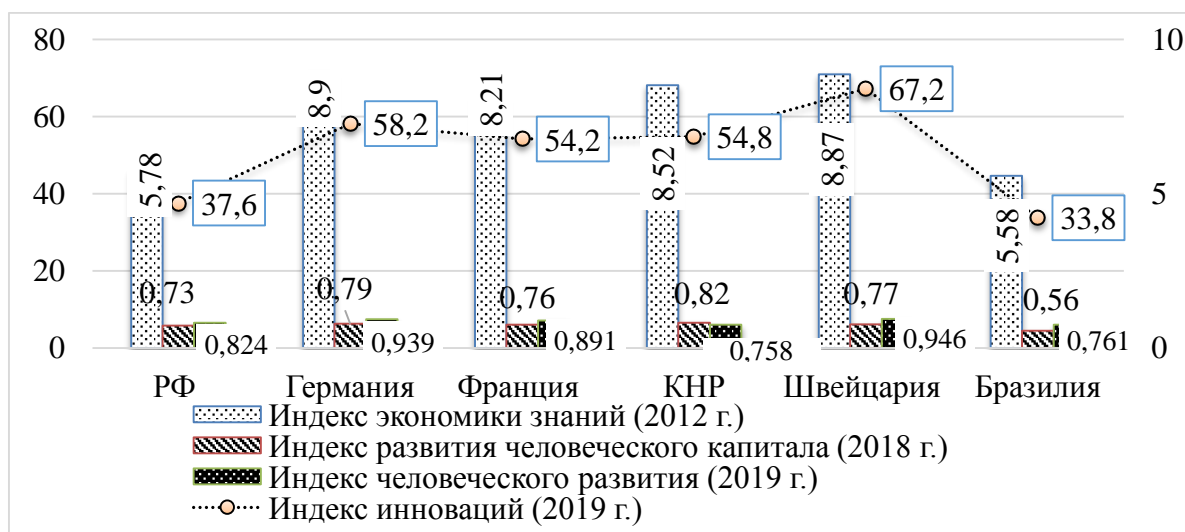


Рисунок 1.6 – Показатели уровня развития экономики знаний по странам (составлено автором по данным [141-144])

Высокий уровень человеческого потенциала оказывает непосредственное влияние на развитие различных сфер и отраслей экономики, что отражается на инновационности государств и развитии информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Рассматривая ситуацию в целом, уже сегодня можно говорить о том, что большинство государств ориентированы на экономику знаний,

предполагающую переориентацию на сервисные сферы и отрасли, инновационность и технологичность в таких базовых отраслях как образование, медицина, экономика, финансы и информационные технологии.

Основой появления экономики знаний являются учебные заведения, особенно образовательные организации высшего профессионального образования (ОО ВПО) и научно-исследовательская работа (НИР). Именно они формируют профессиональные базовые навыки человека, определяют и развивают его способности, тем самым выступая важным элементом управления человеческим потенциалом. Можно предположить, что учебно-научные центры способны «диктовать» направления и темпы развития государства за счет новейших разработок, инновационных продуктов и нестандартных решений кризисных ситуаций. На сегодняшний день в мире существует несколько научно-образовательных моделей, их суть кратко изложена в табл. 1.7.

Таблица 1.7 – Модели образования в современном мире  
(составлено автором по данным [145, 146])

Образовательная модель	Характеристика	Особенности
Университет. Версия 1.0	Педагогическая, эссенциалистская основа – стандартизированный подход	Создание союзов и корпораций между педагогами и студентами
Университет. Версия 2.0	Андрагогический, конструктивистский подходы к обучению – основан на интерактивном взаимодействии и имеет более исследовательский характер	Обучение основано на исследовании и поисках истинного знания через научные методы
Университет. Версия 3.0	Самообучающийся, коннективистский подходы к обучению – предполагает интерактивную взаимосвязь и основан на коммерциализации знаний	Предполагает инновационное развитие и обучение
Университет. Версия 4.0	Личностно-ориентированный, индивидуальный, креативный – гибкое и нестандартное мышление, применение творческого подхода при решении стандартных ситуаций	Образовательная система строится на основе творческой свободы и поиска себя

Согласно данным табл. 1.7, образовательная модель имеет свои исключительные особенности, что соответствует требованиям времени и условиям существования, в которых она функционирует. Каждую последующую

модель можно считать продолжением предыдущей, с учетом развития научно-технического прогресса и технологичности общества. Особую актуальность в современных условиях приобретает модель «Университет. Версия 4.0», что связано с ее акцентуализацией на индивидуальный и нестандартный подход к получению знаний, следовательно, развитие креативного мышления.

Исходя из этого можно сделать вывод, что уровень экономики знаний напрямую зависит от функционирования образовательных организаций, их научной базы, вектора развития и квалификационного уровня подготовки.

Учитывая тот факт, что экономика знаний не имеет четких правил и конкретной модели, что связано с нестандартностью при принятии решений, такая модель экономики может использоваться в разных по уровню экономического развития государствах, в независимости от их статуса и сырьевых возможностей.

Это объясняется, прежде всего, тем, что исследуемая модель способна трансформировать потенциальные возможности территории в ее конкурентные преимущества. В. Геец говорил, что «экономика знаний как многомерная категория связана с последующим развитием информационно-коммуникационной технологии, которая охватила большинство сфер человеческой деятельности, вовлекая большинство людей в процесс деятельности с формированием и использованием новых знаний, в отличие от доминирующих ранее обычных знаний, с массовым использованием возможностей духовного и культурного обогащения глобализованного мира, что несет в себе возможности накопления и обмена новыми знаниями как научно-технического, так и гуманитарного содержания» [147; 236].

По данным исследований Института экономики и прогнозирования НАН Украины, было сформировано мнение, что именно благодаря массовой информатизации общества и повышению уровня образованности происходит комплексная модернизация экономики государства в целом, при этом снижается количество задействованных специалистов в технологических процессах, что, в свою очередь, повышает производительность труда в несколько раз и снижает

уровень брака [148]. Подобные процессы приводят к признанию ценности наукоемких технологий, а также к требованию постоянного повышения квалификации и накопления знаний.

Можно утверждать, что знания, используемые человеком, способны стать новыми точками экономического роста. Помимо этого, инновационное воспроизводство знания в обществе позволяет ему занять стратегически важное место в системе управления экономикой. Мировой опыт показывает, что в развитых странах новые знания обеспечивают прирост ВВП на 80-95%.

Хотелось бы отметить, что развитие науки зависит от количества исследователей. По мере того как они растут или сохраняют высокий уровень, наука продолжает существовать и развиваться, а по мере того, как они уменьшаются, показатели ее эффективности снижаются.

Нынешняя ситуация требует повышения роли государства в создании экономических условий, без которых развитие экономики страны носит прибыльный, предпринимательский характер, ориентируясь на конкретные преимущества. Иными словами, необходима модернизация, под которой Н. И. Захаров понимает, не узкоспециализированные отраслевые изменения, а системное явление, то есть обновление всех элементов общественного развития [149, с. 17].

Таким образом, можем сделать вывод, что экономика знаний – это не просто модель экономического развития, основанная на знаниях и потенциале человека, результатом которой являются инновации, а это экономика высокого качества жизни, интеллекта, образования и науки, высококвалифицированных специалистов, креативного общества.

Инвестиции в образование должны осуществляться на протяжении всей жизни человека, а знания должны постоянно обновляться. Это требует развития школьного и профессионального обучения, совершенствования систем подготовки и переподготовки.

Ответственность образовательных организаций, домашних хозяйств, работодателей и государства заключается в создании условий,

способствующих развитию инновационных свойств личности, раскрытию ее инновационного потенциала, созданию специалистов, востребованных «умной» экономикой.

Важно понимать, что инвестиции в образование не приносят немедленной отдачи, но оказывают долгосрочное воздействие, тем самым формируя новый уклад общества, развивая и совершенствуя его.

### **1.3. Концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний с учетом зарубежного опыта**

Сегодня лидерами экономического развития являются такие страны как США, Германия и Великобритания. Эффективность их благополучия основывается на инновационном, научном и интеллектуальном развитии. Политика развитых государств направлена на развитие человеческого потенциала, поэтому на его формирование и развитие выделяются огромные финансовые средства.

Отметим, что развитие человеческого потенциала в ряде европейских стран связывают непосредственно с высшим образованием, и считают его одним из основных современных инструментов экономического развития. Именно в связи с этим проводится множество исследований для выявления ключевых точек взаимосвязи экономического роста и развития университетского образования; разрабатываются механизмы вовлечения студентов в научно-исследовательские разработки, определяются способы повышения роли и престижности обучения, создаются государственные программы управления человеческим потенциалом в образовательной среде.

Рассматривая зарубежный опыт управления человеческим потенциалом как основы становления наукоемких отраслей и экономики в целом, можно выделить определенную структуру пространственных организаций в сфере



образования: бизнес-инкубатор, технопарк, исследовательский район, коридор науки, регион науки, сеть технопарков [150, с. 378].

Появление и стремительное развитие различных по форме и целям научных объединений непосредственно связано с главной тенденцией современной экономики – потребность в интеграции науки и производства как платформы управления экономикой на основе человеческих знаний и умений – на основе человеческого потенциала. Исходя из этого синергия научных исследований, промышленных ресурсов и человеческого фактора приводит к устойчивому и непрерывному социальному и экономическому эффекту в развитии.

Проведя анализ структуры пространственных организаций, можно выделить ряд схожих характеристик всех образовательных объектов:

- проведение научно-исследовательских работ, реализация конструкторских проектов, осуществление исследований;

- разработка механизмов и систем вовлечения студентов и молодых ученых в научно-исследовательскую деятельность;

- повышение человеческого потенциала за счет увеличения числа образованных специалистов и улучшения качества образования;

- практическая подготовка высококвалифицированных специалистов;

- создание новых рабочих мест;

- установление тесных связей между системой образования и государством;

- поиск источников дохода для высших профессиональных организаций;

- создание условий для появления инновационных предприятий;

- становление экономики знаний как основной модели экономического развития государств;

- масштабирование процессов коммерциализации результатов научных разработок.

Стоит подчеркнуть, в ряде европейских государств процесс коммерциализации является основной задачей любого образовательного

элемента. В зарубежных странах именно его считают одним из важнейших источников внутреннего финансирования университетской науки, который позволяет задействовать максимальное количество студентов и специалистов, тем самым обеспечивая участие образовательных организаций в различных экономических системах государства.

Наряду с внутренним финансированием существует внешнее, основанное на грантовом финансировании, софинансирование с предприятиями, возвратное финансирование через фонды, государственное субсидирование, программно-целевое финансирование, государственное кредитование, предоставление государственных гарантий, финансирование через венчурные фонды, предоставление налоговых и иных льгот. Эффективность всех форм и видов финансирования определяется объемами инновационной продукции и услуг, которые университеты могут предложить рынкам.

В таких странах как Канада, Австралия и Швеция доля дохода от коммерциализации научных разработок составляет до 90% от всех доходов, что в свою очередь позволит реализовать концепцию свободы науки. Иными словами, государство дает молодым ученым максимальные права и привилегии, тем самым формируя на начальных этапах интеллектуальный потенциал страны за счет эффективной системы привлечения в науку студентов [151]. Во многом именно это и определяет стратегию развития человеческого потенциала в европейских странах.

Однако не все государства позволяют университетам заниматься коммерческой деятельностью. В Швеции образовательные организации не имеют права коммерциализировать знания и научные разработки [152]. В государстве практикуется включение университетов в состав холдинговых структур, в которые также входят частные инновационные и венчурные компании. В Великобритании и Финляндия университетам разрешено заниматься подобной деятельностью, если коммерческий трансфер результатов НИР является элементом стратегии образовательной организации. Такой подход имеет достаточно обоснованный эффект, так как

происходит контролирование процессов развития научного сектора в соответствии с потребностями страны, что позволяет стимулировать опережающее развитие инноваций и обеспечивает высокую конкурентоспособность НИР [153].

Проведя анализ зарубежного опыта управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, можно говорить о том, что потенциал человека приравнивается к интеллектуальному богатству государства [154] и оценивается через эффективность деятельности университетов, в особенности через результаты интеллектуальной собственности образовательных организаций.

Довольно интересным является опыт Азии, где расположены инновационные флагманы – Сингапур, Республика Корея, Япония и Гонконг, входящие в топ-20 инновационных стран согласно данным Всемирной организации интеллектуальной собственности [155; 156].

Одной из главных особенностей высокой исследовательской активности является приравнивание студента к сотруднику университета, если он является создателем научной разработки. Такая политика во многом объясняется стремлением максимально задействовать студентов в инновационных процессах как в рамках университета, так и в пределах государства, а также инновационной стратегией самих государств, которая направлена на формирование и развитие потенциала человека как источника объектов интеллектуальной собственности.

Главной целью деятельности образовательных организаций является создание механизма разработки и эффективной передачи в экономику страны объектов интеллектуальной собственности как конечного результата человеческого потенциала, трансфера технологий и их использования в реальном секторе экономики. Это во многом определяет правила коммерциализации знаний: все права на научные достижения принадлежат образовательным организациям, и только при внешнем финансировании

разработок право обладания становится совместным с частными организациями.

Такой подход позволяет получать существенные экономические выгоды от коммерциализации научных разработок для образовательных организаций – 60% дохода от реализации отводится организации, для авторов, в том числе студентов – 40% дохода, для предприятий и государства – новые технологии, повышение качества продукции, в частности экспортируемой, снижение уровня безработицы и повышение общего благосостояния населения.

Рассмотрим опыт управления человеческим потенциалом в таких странах как Ирландия, Дании, Норвегия, Испания, Таиланд, Бельгия, Германия, Казахстан. Выбор стран обоснован исходя из закрепленных на государственном уровне стратегий и программ развития потенциала человека на основе знаний.

Так, в Ирландии система развития человеческого потенциала реализуется через Центры науки, которые разрабатывают инициативы объединения высшего образования с промышленностью в рамках государственных программ развития.

В Дании особая роль в управлении потенциалом человека отводится отраслевым научно-исследовательским институтам, которые прикрепляются к соответствующим отраслевым министерствам. Особенностью датской системы являются GTS-институты («Godkendt Teknologisk Service» – «утвержденный технологический поставщик услуг» [156]). Это некоммерческие организации при Министерстве науки, технологий и инноваций, которые создаются на три года из числа талантливых студентов и молодых ученых, оказывают сопроводительные услуги по реализации национальных проектов. Помимо таких организаций в Дании присутствуют научные парки при университетах, которые являются филиалами государственных инновационных инкубаторов, главная задача которых – создание мелких инноваций и идей для предприятий.

В Норвегии развитие высокого уровня человеческого потенциала заложено в инновационной стратегии государства, и реализуется через деятельность

высших учебных заведений, которые обязаны проводить фундаментальные исследования и подготовку научных работников, используя работы выпускников образовательных организаций и программы докторантов.

Рассматривая опыт Испании отметим, что система формирования и развития потенциала основывается на создании высокотехнологичных компаний в рамках инновационной программы «Torres Quevedo» [156]), где сотрудниками частного сектора выступают исключительно университетские кадры. В программе принимает участие более 30% всего частного сектора государства.

В Таиланде реализуется практика создания сети высокотехнологичных парков из числа университетов и НИИ с привлечением зарубежных ученых [157].

В Бельгии созданы «Группы высокого уровня 3%» (High Level Group 3% / Haut conseil 3% [156]), состоящие из промышленного сектора, молодых ученых, членов научно-исследовательских организаций, студентов, которые разрабатывают эффективные региональные программы поддержки инновационной деятельности. Предприятиям, которые привлекают студенческие кадры предусмотрено снижение налога на доход на 110%. Помимо этого, в стране существует законодательная база, позволяющая выделять около 150 млн. евро на поддержку студенческих научных разработок.

В Германии развитие человеческого потенциала закреплено в правовых актах инновационной системы развития государства, которая предусматривает развитие образования и науки для подготовки квалифицированных специалистов и повышения качества проводимых исследований.

Одним из ярких примеров успешной системы управления потенциалом человека является Индия. В стране действуют 45 технопарков, которые в совокупности производят 80% экспортируемой продукции ИТ-сферы. Также на Индию приходится 65% мирового рынка аутсорсинга [156]). Такие тенденции связаны с большими объёмами финансирования фундаментальных исследований. Более 70% всех научных кадров задействованы в работе технопарков, что с одной стороны обеспечивает высокое качество инновационной системы, а с другой – востребованность специалистов.

Еще одним примером эффективной системы можно считать Казахстан, где управление потенциалом осуществляется через Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына» и его дочернее предприятие АО «Национальный инновационный фонд» (НИФ) [158]). Благодаря им сформирована двухуровневая система технопарков – национальных и региональных: 3 из 13 казахстанских технопарков расположены на территории образовательных организаций, остальные 10 осуществляют свою деятельность на территории крупных промышленных предприятий и научных центров.

В табл. 1.8 представлена характеристика зарубежных практик управления человеческим потенциалом на основе образовательного компонента.

Таблица 1.8 – Характеристика зарубежных практик управления человеческим потенциалом на основе образовательного компонента  
(составлено автором)

Показатель	Направление реализации	Инструменты и механизмы реализации	Страны
Финансовая поддержка образовательных организаций	Создана государственная программа по финансированию студенческих разработок	Кредитование, государственные гарантии, налоговые льготы, квоты.	Бельгия, США, Италия, Англия, Швеция, Канада
	Привлечение частных инвестиций	Венчурные компании	Швеция, США
	Стимулирование отечественных предпринимателей	Программы развития национальных брендов, поддержка малого и среднего инновационного бизнеса и др.	США, ЕС
	Коммерциализация результатов НИР	Создание механизма «образование – наука – производство»	
Организация коммерциализации результатов НИР	Поддержка ученых, стимулирование	Кластеры, технопарки, научные центры и т.д.	ЕС
	Интеграция науки и промышленности	Холдинговые компании	Германия
	Государственная поддержка частных инициатив	Стажировки, обмен, повышение квалификации	Австралия, Германия
Законодательные аспекты	Трансфер результатов НИР	Сохранение прав на научные разработки за авторами	Германия, Италия, Франция
		Налоговые льготы	Ирландия

В Российской Федерации управление потенциалом практикуется через опыт включения федеральных образовательных организаций в региональные отраслевые и межотраслевые кластеры. Данный процесс позволяет объединить различные высшие школы, аккумулировать их ресурсы в рамках таких объединений как технопарки, научно-образовательные центры с целью рационального использования имеющего человеческого потенциала в стратегическом развитии государства.

Такой подход обеспечивает долгосрочное развитие экономики, в том числе в кризисных условиях функционирования, за счет непрерывных инноваций и идей, генерации знаний, постоянного совершенствования потенциала человека.

Одной из особенностей российского подхода к управлению потенциалом человека можно считать создание научных центров не вокруг федеральных образовательных организаций, а на базах научных школ. В данном случае университеты являются лишь площадками для реализации поставленных государственных задач. Это также позволяет повысить эффективность бюджетного финансирования науки за счет постоянно растущей конкурентной борьбы за государственные инвестиции.

Процесс коммерциализации знаний происходит через национальную инновационную систему вузовской предпринимательской деятельности, в основе которой центры передачи технологий, создаваемые на базе структурных подразделений образовательных организаций.

Отметим, что особое значение на данный момент уделяется научно-исследовательской работе студентов (НИРС), которая является обязательным условием подготовки высококвалифицированных специалистов. Именно научный и исследовательский труд создают дополнительные конкурентные преимущества на рынке труда. Навыки аналитической работы, организация и проведение исследований, формирование научных гипотез и постановки собственных выводов по исследуемым проблемам не только укрепляют и расширяют кругозор, но и дают практический опыт специалисту-профессионалу, к чему, собственно говоря, и стремится в конечном итоге деятельность

образовательных организаций высшего образования по подготовке молодых кадров для государства и бизнеса.

Симбиоз работы научно-исследовательской деятельности и образовательной работы дает тот самый синергетический эффект во всестороннем развитии личности студента, его потенциала. Такой подход способствует более глубокому закреплению теоретических знаний, развивает высокую требовательность к себе, аккуратность, точность в работе и научную объективность, расширяет возможность получения практических навыков, опыта, профессиональных компетенций.

Сегодня в мире возлагаются большие надежды на технопарки и технополисы, экспериментальные исследования, научные «инкубаторы». Многие страны, такие как США, КНР, Япония, Германия и Республика Корея тратят на научные исследования сотни млрд. долл. (рис. 1.7).

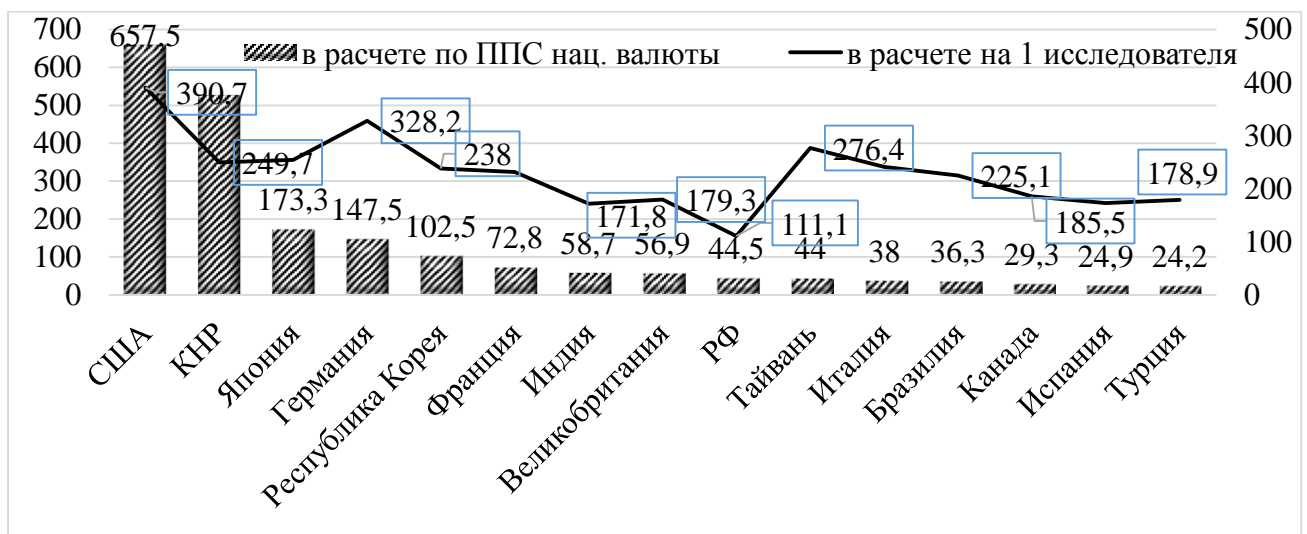


Рисунок 1.7 – Страны-лидеры по объемам внутренних затрат на исследования и разработки в расчете по ППС национальных валют в 2019 г., млрд. долл. [159]

По данным Росстата, Российская Федерация занимает 9 позицию по объемам внутренних затрат на исследования и разработки в расчете по ППС национальных валют; ее расходы на науку в 14,8 раза ниже, чем расходы США.

Рассматривая затраты на науку с учетом численности научных кадров,



то в расчете на 1 исследователя РФ выделяет 111,1 тыс. долл., что в 3 раза меньше, чем США и Германия, в 2,7 раза – чем Тайвань, и в 0,6 раза – чем Турция. По данному показателю Российская Федерация занимает 44 место.

При этом несмотря на не очень положительные тенденции в затратных показателях, численность персонала, занятого исследованиями и разработками, составляет более 750 тыс. чел. по абсолютным масштабам занятости в науке (рис. 1.8) в Российской Федерации, тем самым обеспечивая государству четвертую позицию в рейтинге после Китая, США и Японии.



Рисунок 1.8 – Численность персонала, занятого исследованиями и разработками в мире в 2020 г., тыс. чел. [160]

При этом, Российская Федерация, занимает одну из лидирующих позиций по численности исследователей (4 место) (рис. 1.9). Однако, в последние годы данный показатель стабильно снижался на фоне роста практически во всех ведущих странах.

Численность исследователей в Российской Федерации в 2020 г. составила 346,5 тыс. человек, из них только 28,6% имеют ученую степень кандидата или доктора наук. Наибольшее количество исследователей в Российской Федерации сосредоточено в области технических наук – 60,3%, на

естественные науки приходится 23,4% исследователей, на экономические – 16,3%. Средний возраст исследователей составляет 46 лет.

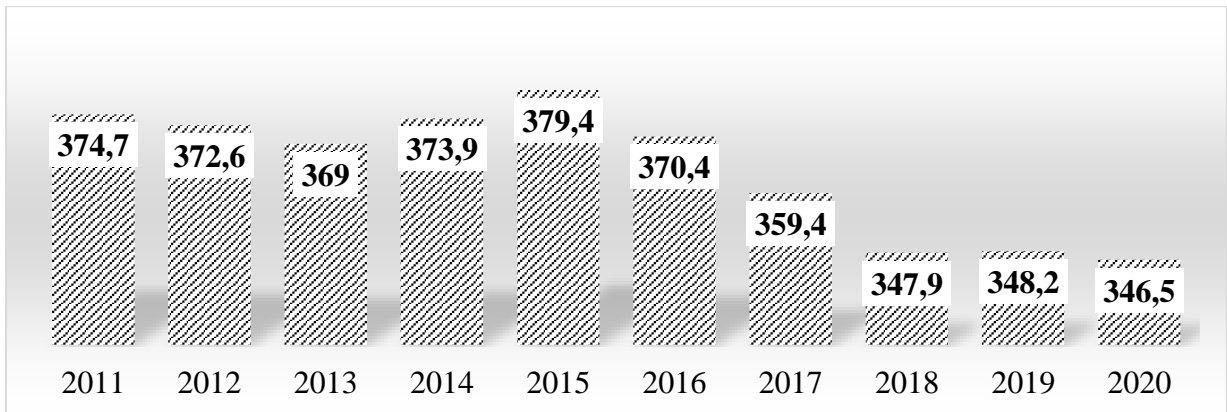


Рисунок 1.9 – Динамика численности исследователей в Российской Федерации за 2011-2020 гг., тыс. чел. [161]

Удельный вес исследователей младше 39 лет составляет 44,3%, их них 6,5% имеют ученую степень (рис. 1.10).

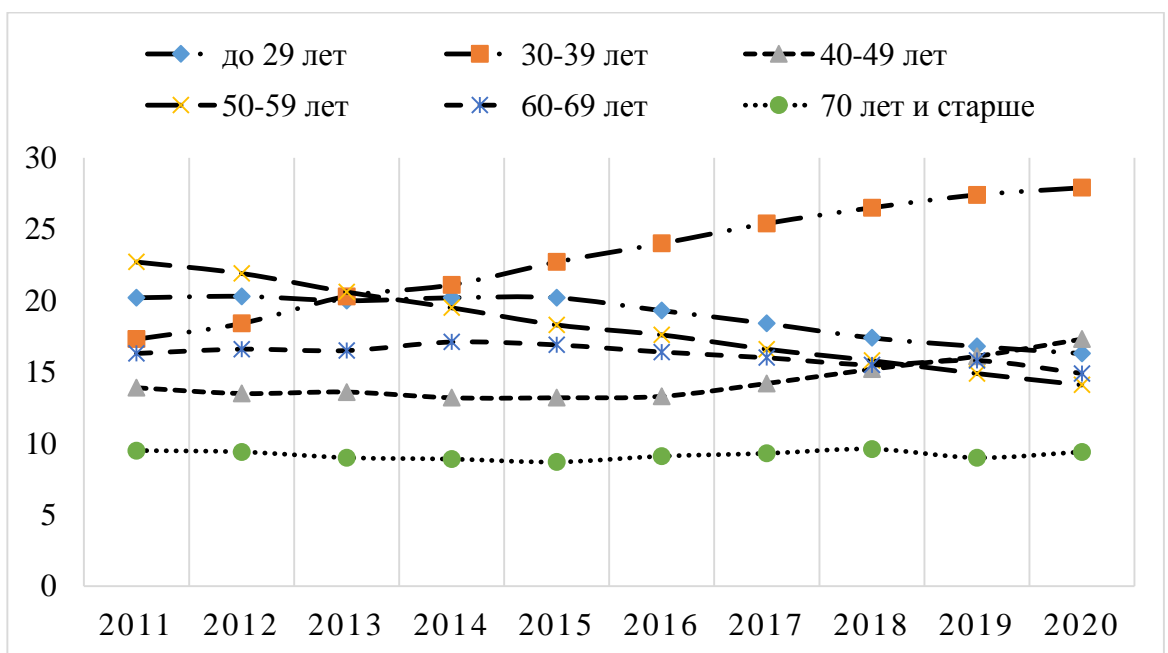


Рисунок 1.10 – Возрастная структура исследователей в Российской Федерации за 2011-2020 гг., тыс. чел. [161]

На рост численности исследователей оказывает влияние увеличение количества организаций, выполняющих научные исследования и разработки.

В 2020 г. на территории Российской Федерации действовало 4175 таких организаций, что на 3,1% больше чем в 2019 г. и на 11,8% больше, чем в 2011 г.

Анализ зарубежного опыта управления человеческим потенциалом позволил установить, что особое значение в современной экономике приобретает научно-исследовательская работа, в частности студентов. Симбиоз научно-исследовательской деятельности, образовательных организаций, государства и промышленного сектора дает синергетический эффект, направленный на всестороннее и комплексное развитие потенциала человека, повышение инновационного и технологического развития государства, появление новых знаний и новшеств.

Это позволяет говорить о том, что именно образование и научно-исследовательская деятельность являются основой экономического и социального развития в условиях современной экономики. В странах с экономикой, основанной на знаниях, производительность труда повышается посредством создания и внедрения технологических инноваций, значительная часть которых результат научных исследований.

Следовательно, уровень развития человеческого потенциала непосредственно зависит от места, которое занимает образование и научная деятельность в экономике. От этого также зависит эффективность создания, распространения и внедрения инноваций.

Можем сделать вывод, что ключевым фактором успешного управления потенциалом человека в условиях экономики знаний является создание полюсов конкурентоспособности, позволяющих предприятиям, образовательным организациям и исследователям взаимодействовать между собой.

На рис. 1.11 представлен авторский методологический подход к управлению человеческим потенциалом.

Предложенный подход к управлению человеческим потенциалом позволяет выявить возможности развития и становления экономики, основанной на знаниях.

Для реализации данного подхода необходима четкая система, имеющая этапы и соответствующие задачи.

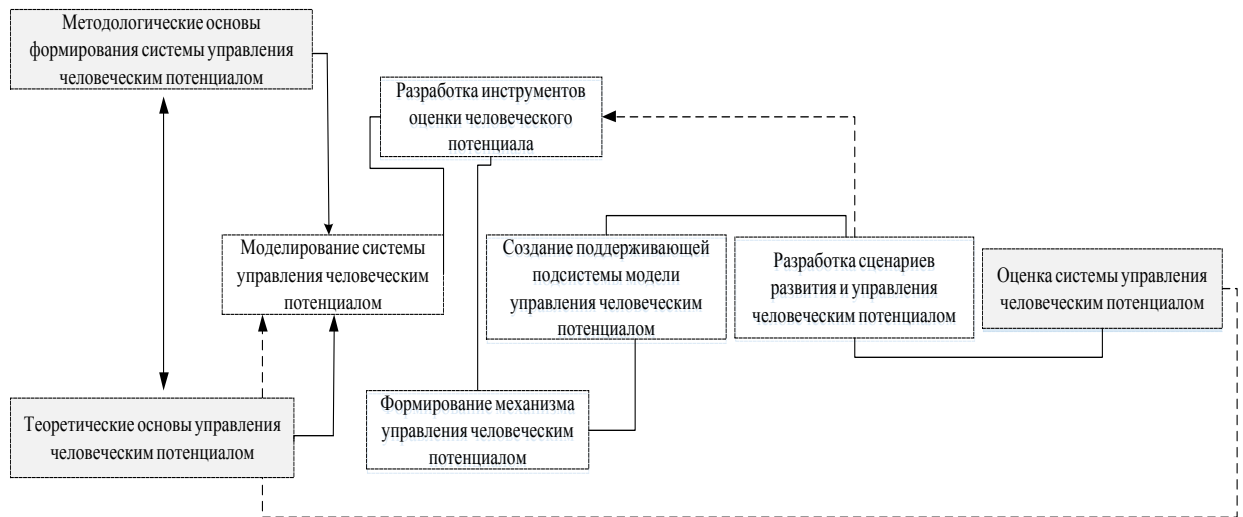


Рисунок 1.11 – Методологический подход к управлению человеческим потенциалом (разработано автором)

Управление потенциалом человека в условиях преобладания знаний должно быть построено с учетом требований современного общества, под влиянием знаний и за счет не стандартных подходов к его формированию и развитию. На рис. 1.12 представлена система управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, предполагающая пять основных этапов: прогнозирование, формирование, развитие, распределение и использование.

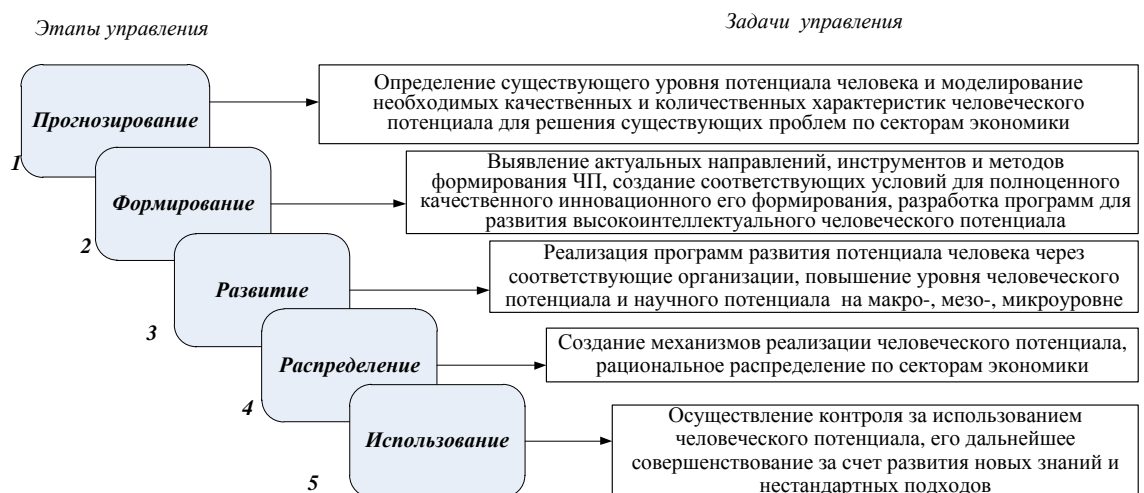


Рисунок 1.12 – Система управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний (разработано автором)

Отметим, что вся система базируется на определении необходимого

уровня человеческого потенциала для экономики и его последующего инновационного формирования и развития для обеспечения государства высокоинтеллектуальными кадрами.

На основе исследования зарубежного опыта предложена модель взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний (рис.1.13), обеспечивающая сбалансированность социально-экономических интересов на государственном и производственном уровнях посредством формирования и развития человеческого потенциала.

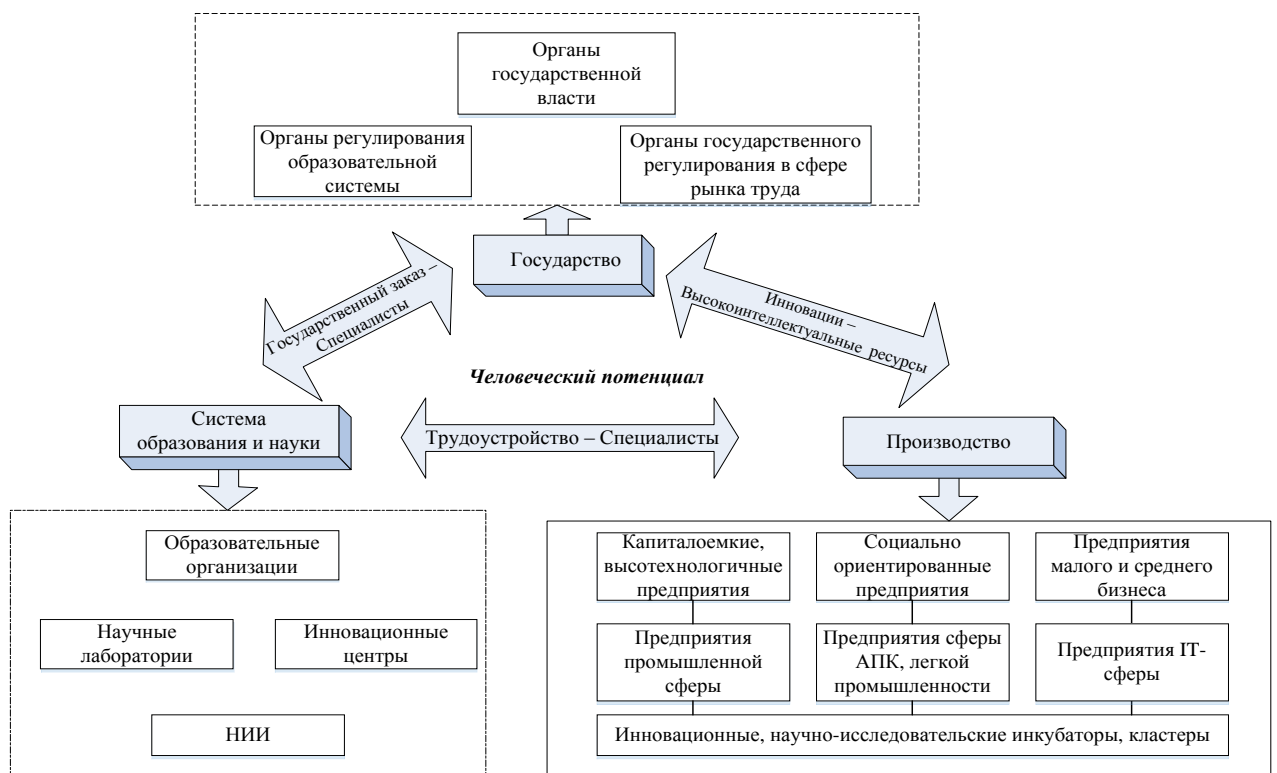


Рисунок 1.13 – Модель взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний (разработано автором)

На основе концептуальной модели взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний разработан концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний (рис. 1.14).

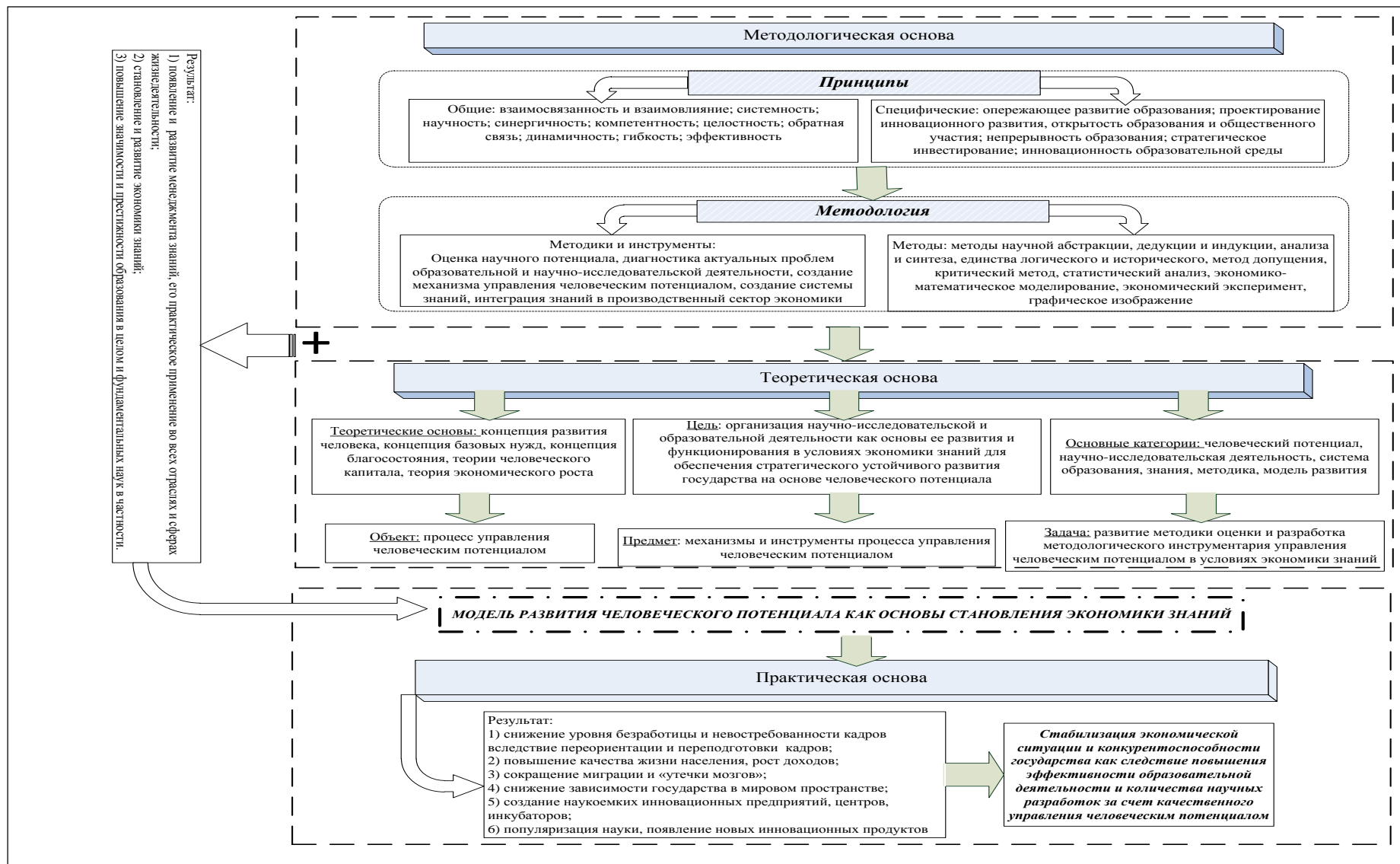


Рисунок 1.14 – Концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний  
(разработано автором)

Предложенный концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом, в основе которого – организация образовательной и научно-исследовательской деятельности как императив устойчивого функционирования и развития государства показывает, что именно знания, научные разработки и идеи выступают основой новой экономической модели. В условиях приоритетности экономики знаний организация научной деятельности направлена на получение устойчивого эффекта адаптационного синергизма, который предусматривает взаимное усиление эффекта управления знаниями, человеческим потенциалом и государством в целом.

Рассматривая более подробно данный концептуальный подход отметим, что управление человеческим потенциалом представлено как совокупность теоретических, методологических и практических компонентов, позволяющих комплексно управлять потенциалом человека.

Каждому уровню управления человеческим потенциалом соответствуют определенные категории, методы, принципы, условия, от которых зависит конечный результат и его успешность.

В процессе управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний важно понимать и учитывать специализацию образовательных организаций, государства, ресурсные возможности и особенности государственного управления.

Отметим, что необходимость перехода управления человеческим потенциалом на знаевой аспект обусловлена усилением роли качественных характеристик человека в достижении высоких результатов деятельности.

Таким образом, концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом, определяет знания как основу стратегической устойчивости государства и выдвигает их в роли одного из главных инструментов формирования и развития потенциальных возможностей человека.

## Выводы по разделу 1

В результате анализа теоретико-методических основ управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний сделаны следующие выводы:

1. На основе анализа концептуальных положений человеческого потенциала установлено, что в настоящее время не существует единого подхода к пониманию сущности данной категории. Проведение морфологического анализа человеческого потенциала позволило сформулировать уточненное понятие «человеческий потенциал», под которым понимается совокупность способностей человека (врожденных и сформированных в процессе социализации), которые могут быть реализованы как в трудовой деятельности, так и в других сферах общественной жизни в целях решения социально-экономических проблем для совершенствования личностных компетенций, приобретения навыков жизнедеятельности в социуме и формирования индивидуальной высокопрогрессивной личности как обязательного условия создания высокоинтеллектуального инструмента развития различных сфер и отраслей экономики.

2. Компоненты человеческого потенциала (потенциал здоровья, квалификационный, интеллектуальный, культурный, социальный потенциал) дополнены организационно-предпринимательским и новаторским потенциалами.

3. На основе комплексного исследования сущности и содержания человеческого потенциала выделены структурный, функциональный, оценочный, динамический и вероятностный подходы, что определяет содержание исследования человеческого потенциала для изучения возможностей использования потенциала человека, получения нового знания и развития креативного мышления через способности человека, установления новых целей и задач по совершенствованию человеческого потенциала.



4. Определение места и роли экономики знаний в развитии человеческого потенциала позволило сделать вывод, что постоянные кризисные явления привели к интенсивному развитию научно-исследовательской деятельности во всех отраслях и сферах и стали своеобразным толчком для трансформации роли человека в обществе: люди, имеющие образование, квалификацию и опыт, считаются главным источником и ресурсом экономического роста, и сформулировать авторское определение «экономики знаний», под которой следует понимать результат научно-исследовательской деятельности человека, основанный на знаниях, опыте и личностных компетенциях индивида, и используемый в качестве инструмента инновационного развития с целью формирования креативного класса населения, а также инновационно-цифровую модель экономики, обеспечивающую устойчивое конкурентоспособное положение государства на основе синергетического эффекта от слияния человеческого потенциала и знаний, и направленную на повышение национальной безопасности государства.

5. Установлено, что особое значение в современной экономике приобретает научно-исследовательская работа, в частности студентов. Симбиоз научно-исследовательской деятельности, образовательных организаций, государства и промышленного сектора дает синергетический эффект, направленный на всестороннее и комплексное развитие потенциала человека, повышение инновационного и технологического развития государства, появление новых знаний и новшеств.

6. На основе исследования зарубежного опыта предложена модель взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний, обеспечивающая сбалансированность социально-экономических интересов на государственном и производственном уровнях посредством формирования и развития человеческого потенциала.

7. Разработан концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, исходя из теоретического подхода, методологии и практической реализации, в основе которого – организация

образовательной и научно-исследовательской деятельности как императив устойчивого функционирования и развития государства, основа новой экономической модели. В условиях приоритетности экономики знаний организация научной деятельности должна быть направлена на получение устойчивого эффекта адаптационного синергизма, который предусматривает взаимное усиление эффекта управления знаниями, человеческим потенциалом и государством в целом.

Основные научные результаты, изложенные в данном разделе диссертационной работы, опубликованы в научных трудах автора [99; 103; 106; 137; 140; 162-168].

## РАЗДЕЛ 2

### АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

#### **2.1. Научно-методический подход к оценке человеческого потенциала в условиях экономики знаний**

Как было отмечено в разделе 1, на сегодня не существует четкого и единого определения сущности понятия «человеческий потенциал». Это, соответственно приводит к отсутствию единой методики оценки потенциала человека, что в значительной степени осложняет проведение дальнейших исследований. При этом, учитывая массовость различных кризисных явлений в экономике и возросшую значимость человека и его возможностей в воспроизводственном процессе, вопросы разработки и выделения новых критериев оценки человеческого потенциала приобретают особую актуальность.

Такие сферы деятельности как образование, наука, система здравоохранения – это не просто отрасли экономики, на сегодняшний день – это факторы социально-экономического развития, определяющие уровень и возможности потребления человеком различных услуг, а, соответственно, и уровень удовлетворенности и саморазвития. По мнению Т.И. Заславской, человеческий потенциал определяется не отдельными компонентами окружения, а их совокупностью, которая обеспечивает целостное и сбалансированное развитие человека [59, с.12].

Наиболее широко используемой методикой оценки человеческого потенциала является оценка уровня жизни человека, ее качества через ряд показателей, учитывающих различные области жизни человека. Так, ООН использует индекс бедности (ИНН) в качестве одного из главных показателей благосостояния населения. Он был разработан в 1997 г. и представляет собой сложный совокупный показатель, характеризующий степень существующих

социальных трудностей населения. Индекс бедности рассчитывается на основе трех основных показателей: продолжительность жизни, доступ к знаниям, уровень жизни. По мнению автора, ИНН не целесообразно применять при оценке человеческого потенциала, так как данный показатель оценивает отдельные аспекты жизнедеятельности человека и уровень экономического развития государства, т.е. отражает процесс распределения ресурсов страны, его структуру, но никак не уровень развития человека. Стоит также отметить, что для расчета ИНН используют показатели вероятности, такие как «вероятность продолжительности жизни при определенных условиях проживания» или «процент населения, не имеющего устойчивого доступа к улучшенным источникам воды». Такие показатели существенно снижают достоверность данных, а также не учитывают действительно важные элементы.

С целью систематизации различных методик в табл. 2.1 представлен анализ различных подходов к определению и оценке уровня потенциала человека.

Таблица 2.1 – Методические подходы к оценке уровня человеческого потенциала

Автор	Показатель	Пояснение
1	2	3
В.С. Голубев [164]	Индекс качества жизни (ИКЖ)	ИКЖ обобщенно характеризует основные составляющие качества жизни: экономическую, социогуманитарную и экологическую. Данные индексы рассчитываются через ВВП, социальные расходы государства, среднюю продолжительность жизни, рождаемость, суицидность и др.
Н.М. Римашевская [170]	Качественные характеристики населения (КХН)	Методика основывается на трех основных компонентах: здоровье физическое, психическое и социальное; профессионально-образовательные (интеллектуальный потенциал населения); культурно-нравственные ценности и духовность граждан, их социокультурная активность
Л. Осберг и Э. Шарп [171]	Индекс экономического благосостояния	Оценка осуществляется исходя из уровня потребления и запасов богатства, равенства в распределении доходов и экономической безопасности
Н.В. Зубаревич [172]	Кризисный индекс качества жизни	Индекс рассчитывается как среднеарифметическое из четырех частных индексов: индекс отношения среднедушевых денежных доходов к прожиточному минимуму, индекс доли населения с доходами выше

1	2	3
		прожиточного минимума, индекс уровня занятости населения, индекс здоровья, рассчитываемый как среднее из показателей долголетия и смертности
ООН [173]	Индекс развития человеческого потенциала (ИРПЧ)	Расчет ИРПЧ предполагает оценку таких показателей как долголетие, уровень образованности (интеллектуальный потенциал) и уровень жизни (ВНД на душу населения)

Хотелось отметить, что при использовании индекса экономического благосостояния не учитывается ряд факторов, таких как продолжительность жизни, структура распределения доходов, наличие домашнего хозяйства, уровень развлечений и отдыха и др.

Говоря о кризисном индексе качества жизни, то он более целесообразен для анализа проблем развития территорий и не позволяет определить наиболее актуальные направления в реализации социальной и экономической политики, которые являются главными при оценке потенциала человека, а ИРЧП больше основывается на различных макропоказателях, что характерно для сравнений в разрезе международных отношений.

Обобщая, можно отметить, что все вышеперечисленные методики более сфокусированы на уровне доходов населения, чем на уровне потенциала, где доходы – это одна из составляющих в человеческом потенциале.

В Приложении Д приведен анализ модификаций методик оценки человеческого потенциала, составленный на основе исследований различных авторов в данной области знаний.

Таким образом, рассмотрев и проанализировав ряд подходов и методик, можно отметить, что оценка человеческого потенциала может осуществляться с помощью социальных показателей, потенциала и возможностей государства и на основе социологических исследований (субъективный подход). В табл. 2.2 представлен краткий анализ всех методов оценки человеческого потенциала, позволяющий выделить их преимущества и недостатки.

Таблица 2.2 – Краткий анализ методов оценки человеческого потенциала (разработано автором)

Преимущества метода	Недостатки метода
Методы на основе оценки социальных показателей	
1. Комплексный подход при оценке данных. 2. Сопоставимость данных. 3. Возможность выявления закономерностей и последствий	1. Сложность получения всех данных. 2. Неактуальность данных, их недостоверность
Методы на основе оценки потенциала и возможностей государства	
1. Ограниченность показателей оценки человеческого потенциала, их доступность и достоверность. 2. Возможность сопоставимости данных и их ранжирования	1. Получение общей информации. 2. Отсутствие возможности анализа трудноизмеримых показателей жизнедеятельности человека
Методы на основе социологических исследований (субъективный подход).	
1. Исследование социальных групп населения. 2. Выявление закономерностей и особенностей развития разных типов индивидов	1. Высокая погрешность выборки. 2. Ресурсоемкость и временнe-затратность. 3. Субъективный характер. 4. Высокая зависимость от факторов конкретной окружающей среды

Оценка потенциала должна носить комплексный характер и учитывать показатели трех групп методов оценки. Соответствующая оценка человеческого потенциала может быть проведена с учетом и представлением основных направлений жизнедеятельности населения в динамике и структуре их развития. Это позволит сравнивать не только страны и регионы в соответствии с их демографическим статусом, но и определять закономерности изменчивости и развития этих государств, которые представляются важными при оценке и определении наиболее эффективных стратегий развития человеческого потенциала в различных территориальных единицах.

Согласно одной из наиболее распространенных методик, индекс развития человеческого потенциала, а с 2013 г. Индекс человеческого развития (ИЧР) как интегральный показатель, был разработан в 1990 г. группой экономистов во главе с Махбубом уль-Хаком, в основу которого были положены концепции А. Сена. Ученые предложили оценку ИЧР на основе трех показателей: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования населения страны (средняя продолжительность и ожидаемый срок обучения)

и уровень жизни, оцененный через ВНД на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США [173].

Для того чтобы подтвердить предположение о роли образования и уровня жизни в становлении и развитии потенциала человека было построена модель множественной регрессии, где:

$Y$  – ИЧР среди 50 стран, занимающих соответствующие рейтинговые места [142];

$X_1$  – индекс продолжительности жизни по странам [180];

$X_2$  – индекс уровня образования по странам [181];

$X_3$  – данные ВНД по ППС в долларах США по странам [182].

В соответствии с данными (Приложение Е) в работе была составлена следующая система уравнений:

$$0,8 = \beta_1 + 0,347\beta_2 + 0,604\beta_3;$$

$$0,738 = 0,347\beta_1 + \beta_2 + 0,298\beta_3;$$

$$0,738 = 0,604\beta_1 + 0,298\beta_2 + \beta_3.$$

Уравнение регрессии представлено в следующем виде:

$$Y = 0,1063 + 0,00598X_1 + 0,3356X_2 + 1,0E-6X_3. \quad (2.1)$$

Индекс корреляции равен:

$$R = \sqrt{1 - \frac{\sum(y_i - y_x)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}} = \sqrt{1 - \frac{0,1}{0,22}} = 0,741. \quad (2.2)$$

Индекс детерминации (выражается в процентах) равен:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(y_i - y_x)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2} = 1 - \frac{0,1}{0,22} = 0,549. \quad (2.3)$$

Таким образом, можем сделать вывод, что в 54,9% случаев изменения  $X$  приводят к изменению  $Y$ .

Также для выявления взаимозависимости ВНД по ППС от уровня грамотности был рассчитан коэффициент Спирмена:

$$p = 1 - \frac{\sum 6d^2 + A + B}{n^3 - n}, \quad (2.4)$$

$$p = 1 - \frac{6 \cdot 15646,5 + 7}{55^3 - 55} = 0,436. \quad (2.5)$$

Связь между признаком Y и фактором X прямая. Для того чтобы при уровне значимости  $\alpha$  проверить нулевую гипотезу о равенстве нулю генерального коэффициента ранговой корреляции Спирмена при конкурирующей гипотезе  $H_1: r \neq 0$ , была вычислена критическая точка:

$$T_{кр} = t(\alpha, k) * \sqrt{\frac{1-p^2}{n-2}}, \quad (2.6)$$

где n – объем выборки;

p – выборочный коэффициент ранговой корреляции Спирмена;

$t(\alpha, k)$  – критическая точка двусторонней критической области, которую находят по таблице критических точек распределения Стьюдента, по уровню значимости  $\alpha$  и числу степеней свободы  $k = n - 2$ .

По таблице Стьюдента найдено значение  $t(\alpha/2, k) = (0,05/2; 53) = 2,299$ .

$$T_{кр} = 2,299 * \sqrt{\frac{1-0,436^2}{55-2}} = 0,28. \quad (2.7)$$

Поскольку  $T_{кр} < p$ , можно отклонить гипотезу о равенстве нулю коэффициента ранговой корреляции Спирмена, т.е. коэффициент ранговой корреляции статистически значим и ранговая корреляционная связь между оценками значима.

Таким образом, делаем вывод: от уровня образования зависит уровень доходов, следовательно, уровень жизни.

Проведенные математические расчеты свидетельствуют не только о значимости образования в становлении и развитии человеческого потенциала, но и подтверждают тот факт, что продолжительность жизни и ВНД по ППС в меньшей степени определяют уровень человеческого потенциала.



На основании этого целесообразно отметить, что составляющие ИЧР необходимо дополнить для более точного отображения особенностей развития человека в современных условиях жизнедеятельности. В частности, индекс образования указывает на количество лет, потраченных на обучение, но не учитывает научно-исследовательскую деятельность и уровень ее развития. Это позволяет говорить о рациональности пересмотра показателей ИЧР, необходимости их дополнения.

Так как именно образование играет, исходя из математических расчетов, ключевую роль в формировании человеческого потенциала, данный показатель должен не просто отображать общее количество лет обучения, но и в целом уровень полученного образования, его качество и результативность с точки зрения научной деятельности как студентов, так и профессорско-преподавательского состава, а также конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Именно эти составляющие могут в полной мере отобразить потенциал человека. В связи с этим предлагается использовать такое понятие как «*Индекс научного потенциала*», который будет отражать вышеперечисленные показатели. Далее представляется авторская трактовка и методика оценки научного потенциала.

*Индекс научного потенциала – это интегральный показатель, отображающий степень востребованности государства в инновационном развитии, выражающийся через результативность научно-исследовательской деятельности, и состоящий из четырех компонентов:*

$$I_{\text{нп}} = \sqrt[4]{I_{\text{с}} * I_{\text{а}} * I_{\text{ппс}} * I_{\text{оо}}}, \quad (2.8)$$

где  $I_{\text{нп}}$  – индекс научного потенциала;

$I_{\text{с}}$  – индекс научного потенциала студентов;

$I_{\text{а}}$  – индекс научного потенциала аспирантов;

$I_{\text{ппс}}$  – индекс научного потенциала профессорско-преподавательского состава;

$I_{\text{оо}}$  – индекс научного потенциала образовательной организации [183, с. 19].

Каждый из приведенных показателей рассчитывается на основе ряда коэффициентов, отражающих научную результативность и степень подготовки кадров.

Индекс научного потенциала студентов ( $I_c$ ) – это показатель научно-исследовательской деятельности студентов, включающий в себя показатели участия в олимпиадах, научных конференциях и конкурсах, а также публикационную активность. Оценка такого потенциала основывается на кафедральных показателях.

Расчет  $I_c$  предлагается проводить по кафедральным данным результативности научно-исследовательской работы студентов.

$$I_c = \sum \frac{K_t}{n}, \quad (2.9)$$

где  $K_t$  – итоговый балл по группам;

$t$  – период обучения;

$n$  – количество студентов за  $t$ -период.

Так как рыночные экономические отношения предъявляют к выпускникам образовательных организаций специфические требования такие как, способность эффективно применять свои знания и навыки в условиях жесткой конкуренции на рынке труда, особое значение в этих условиях приобретает способность выпускников к выполнению НИР, умение излагать и отстаивать в той или иной форме полученные новые научные и прикладные результаты, умение правильно их представлять. Также расчет данного показателя может содействовать системному развитию научно-исследовательской работы в образовательной организации.

Основными задачами индекса научного потенциала студентов в рамках управления человеческим потенциалом являются формирование объективных и доступных для сравнительного анализа оценок состояния и динамики развития НИР, основанному на мониторинге состояния и ретроспективы НИРС, прогнозе ее развития, формирования на этой основе управляющих

административных и педагогических воздействий.

Согласно авторскому подходу, оценка научного потенциала студентов в рамках управления человеческим потенциалом, должна проводиться по методике, основанной на использовании показателей организации и результативности НИРС, имеющих ключевое значение для достижения поставленных целей.

Показатели для расчета  $I_c$  распределены по пяти группам:

1. Управление и методическое сопровождение НИРС.
2. Активность студентов в НИРС.
3. Результативность НИРС.
4. Качество руководства НИРС.
5. Информационная поддержка НИРС.

В Приложении Ж представлены сгруппированные показатели всех групп.

Первая группа – управление и методическое сопровождение НИРС – позволяет установить факт наличия системы управления НИРС, оценить ее качество и определить направления совершенствования. Элементами системы являются плановость НИРС и систематическая отчетность, наличие научно-методического и организационного обеспечения и сопровождения творческой деятельности студентов, наличие системы обеспечения и сопровождения НИРС. Значимость данной группы для управления человеческим потенциалом определяется выявлением возможностей и условий для формирования и качественного развития студентов и их потенциальных возможностей.

Вторая группа – активность студентов в НИРС – содержит основные показатели, которые позволяют оценить массовое участие студентов в различных научных и научно-образовательных, научно-организационных мероприятиях. Показатели данной группы в системе управления потенциалом отвечают на вопрос, насколько эффективно студенты используют созданную для них среду апробации результатов НИРС.

Третья группа – результативность НИРС – характеризует основные

показатели, обычно связываемые с результатами НИР, которых достигли студенты. В их числе научные публикации, студенческие награды. Показатели сформированы таким образом, что, например, награды на конференциях, выставках, конкурсах, олимпиадах объединены в одну группу. Этим подчеркнута принципиальная равнозначность для становления студента как специалиста наград этих научных и научно-образовательных мероприятий. Это дает возможность оценить результативность управления научным потенциалом в условиях экономики знаний.

Четвертая группа – качество руководства НИРС – содержит два показателя, каждый из которых в определенной степени стимулирует научную деятельность, направленную на привлечение к руководству НИРС штатных преподавателей и совместителей. При этом выше оценивается деятельность, которая обеспечивает более высокое качество НИРС. Данные показатели необходимы для выявления условий и возможностей построения эффективной системы управления потенциалом человека.

Пятая группа – информационная поддержка НИРС – содержит показатели, косвенно влияющие на развитие НИРС через информационную среду. Данная группа предназначена с одной стороны для контроля выполнения поставленных задач в рамках системы управления человеческим потенциалом, а с другой – выступает мотивационным фактором для образовательных организаций.

Стоит отметить, полученные результаты позволят не только получить оценку индекса научного потенциала студентов, но и выполнить анализ показателей образовательной организации как по группам, так и по отдельным показателям. В совокупности полученные данные могут позволить выявить возможности, направления и «узкие» места в управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Индекс научного потенциала аспирантов ( $I_a$ ) – показатель, отражающий результативность подготовки будущих научных кадров. Его оценку возможно проводить на основе данных о публикационной активности, уровне защит и

отчислений, стоимости обучения, наличия профессорско-преподавательского состава, занимающегося непосредственной подготовкой аспирантов. Использование данного показателя при управлении человеческим потенциалом необходимо для понимания перспектив становления наукоемких процессов в государстве за счет появления молодых ученых, и соответственно научных разработок.

Показатели оценки научного потенциала аспирантов представлены в Приложении 3. Индекс научного потенциала аспирантов можно рассчитать по следующей формуле:

$$I_a = \frac{\sum_{i=1}^n K_1^i * K_2^i * K_3^i * K_4^i * K_5^i}{n}, \quad (2.10)$$

где  $K_1$  – уровень публикационной активности аспирантов, %;

$K_2$  – уровень обеспеченности кадрами высшей квалификации, %;

$K_3$  – уровень подготовки кадров высшей квалификации, %;

$K_4$  – уровень стоимости обучения по программе, %;

$K_5$  – удельный вес отчисленных до окончания срока обучения, %;

$n$  – год обучения.

Индекс научного потенциала профессорско-преподавательского состава (ППС) ( $I_{ппс}$ ) – показатель результативности деятельности кадрового состава, их научно-исследовательской деятельности. Оценку потенциала преподавательского состава необходимо проводить на основании научных достижений студентов, в частности через результаты участия в различных научных мероприятиях, публикационную активность, руководство научными клубами и секторами в учебных заведениях.

В Приложении И представлены показатели оценки научного потенциала ППС, среди которых – количество подготовленных студентов-победителей, призеров конкурсов научно-исследовательских работ, олимпиад, конференций под руководством преподавателя; количество студентов, опубликовавших статьи, тезисы под руководством преподавателя; количество

студенческих НИР, выполненных под руководством преподавателя и внедренных в учебный процесс или производство; количество подготовленных под руководством преподавателя, участвующих в студенческих научных мероприятиях разных уровней.

Оценка научного потенциала ППС необходима для определения степени значимости преподавателя в повышении научного потенциала студентов, а также при управлении человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Индекс научного потенциала образовательной организации ( $I_{00}$ ) – показатель общего состояния и возможностей образовательной организации в обеспечении НИР. Индекс научного потенциала образовательной организации дает оценку конкурентоспособности образовательной организации на основе ряда показателей. Оценка научного потенциала образовательной организации важна в управлении потенциалом человека в условиях экономики знаний с точки зрения определения возможностей организации в удовлетворении запросов государства и общества в подготовке специалистов.

Стоит отметить, что, как правило, оценка образовательной организации происходит на основе рейтинга. На сегодня разработано более десяти мировых рейтингов, дающих оценку научно-образовательной деятельности, качеству подготовки студентов и уровню предпринимательской и международной деятельности.

В Российской Федерации оценка образовательных организаций осуществляется на основе «РАЕХ (Эксперт РА)» – интегральная оценка качества подготовки выпускников образовательных организаций, определяемая количественными параметрами образовательной и научно-исследовательской деятельности и качественными характеристиками, отражающими мнение ключевых референтных групп.

В диссертации предлагается методика оценки научного потенциала образовательной организации, базирующаяся на основе «РАЕХ (Эксперт РА)» [184] (Приложение К). Составление рейтинга происходит на основе данных

следующих интегральных факторов: условия для получения качественного образования в образовательных организациях (вес = 0,5); уровень востребованности работодателями выпускников образовательных организаций (вес = 0,3); уровень научно-исследовательской деятельности образовательных организаций (вес = 0,2).

Так как расчет индексов происходит на основе баллов, согласно методике Института экономики и прогнозирования НАН Украины [148], нормирование балльных показателей осуществляется по следующей формуле:

$$I_n = \frac{П_2}{П_1}, \quad (2.11)$$

где  $I_n$  – годовое значение индекса за определенный год;

$П_1$  – балльная оценка предыдущий год;

$П_2$  – балльная оценка за текущий год.

С целью апробации предложенного методического подхода в работе рассчитан индекс научного потенциала на примере ГОУ ВПО «ДОННУ» («ДОННУ»), который является классической образовательной организацией, сочетающей практически все направления подготовки в ДНР по различным научным направлениям, по которым осуществляют обучение более 16 тыс. студентов, что составляет около 32% от всех студентов Республики. Образовательная организация также имеет треть всех созданных в ДНР диссертационных советов, более 30 программ повышения квалификации, одно из крупнейших студенческих научных обществ в ДНР, научные центры, многочисленные научные кружки и клубы [185]. Большим преимуществом университета классического типа является наличие в нем примерно равного количества факультетов гуманитарного и естественно-научного профиля, что обеспечивает возможность их взаимодействия и интеграции.

Исходя из этого, можем предположить, что образовательная организация показывает усредненные показатели научно-исследовательской

работы студентов и может отображать общие тенденции развития НИР в Республике.

Далее рассмотрим показатели, характеризующие научный потенциал «ДОННУ».

Ежегодно в «ДОННУ» ежегодно увеличивается количество студентов, принимающих участие в НИР (табл. 2.3).

Таблица 2.3 – Динамика участия студентов ГОУ ВПО «ДОННУ» в НИР за 2016-2021 гг.

Год	Количество студентов, которые принимают участие в научных исследованиях, чел.
2016	3 209
2017	3 702
2018	4 105
2019	4 174
2020	4 065
2021	4 792

Так за 2016-2021 гг. количество студентов, которые принимают участие в научных исследованиях, увеличилось на 49%, что свидетельствует о росте заинтересованности в научных разработках, увеличении количества научных мероприятий, возможности участия в студенческих проектах, олимпиадах, конференциях и конкурсах в Российской Федерации, а также популяризации науки в целом по Республике.

Подобные тенденции отразились на научно-исследовательской активности студентов ДОННУ. За 2015-2021 гг. публикационная активность увеличилась в 2,35 раза или на 142% (табл. 2.4).

Необходимо отметить, что по итогам 2021 г. количество публикаций увеличилось в 2,3 раза по сравнению с 2015 г.

Студенты ДОННУ принимают активное участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях международного, всероссийского и республиканского уровней. В целом активность принятия студентами участия в различных НИР за 2015/2016-2021/2022 уч. г. выросла более чем на 85% (рис. 2.1).



Таблица 2.4 – Публикационная активность студентов ДОННУ за 2015-2021 гг., количество публикаций (составлено автором)

Год	Российские издания*	РИНЦ**	Другие издания	Итого
2015	17	98	1136	1251
2016	41	207	1384	1632
2017	59	369	1489	1917
2018	112	456	1877	2445
2019	233	1162	1948	3343
2020	279	1271	1312	2862
2021	569	1107	1266	2942

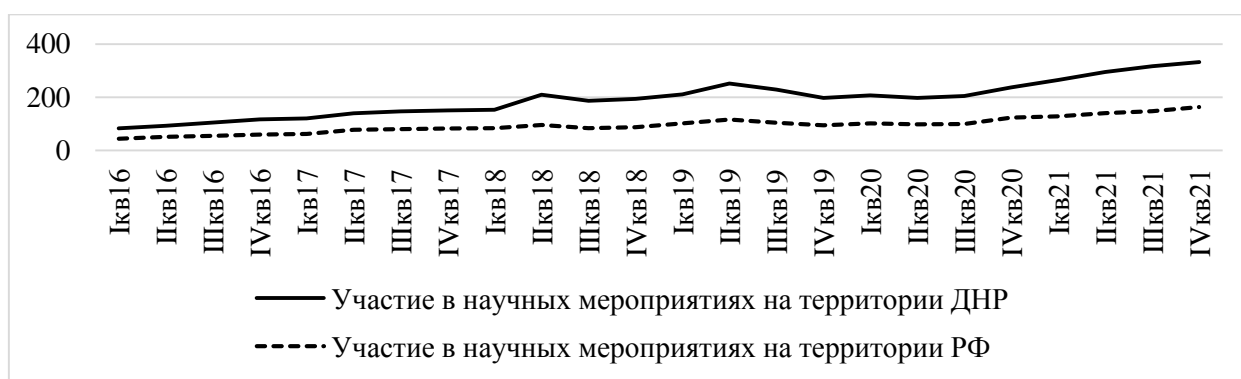


Рисунок 2.1 – Динамика участия студентов ДОННУ в научных мероприятиях на территории ДНР и РФ за 2016-2021 гг., чел.

(составлено автором)

Увеличение количества студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности, отразилось на количестве выполненных работ в рамках государственных тем и проектов. По данным рис. 2.2 можно наблюдать устойчивый рост соответствующего показателя.



Рисунок 2.2 – Динамика количества выполненных работ в рамках государственных тем и проектов в ДОННУ за 2015-2022 гг.

(разработано автором)

Особое внимание стоит уделить увеличению числа научно-исследовательских мероприятий как в ДОННУ, так и в ДНР в целом.

На рис. 2.3 проведены линейные линии тренда, а также спрогнозирована тенденция относительно количества мероприятий, проводимых на базе ДОННУ, согласно которым отмечается положительная динамика, что свидетельствует о развитии научной деятельности как в образовательной организации, так и на территории Республики.

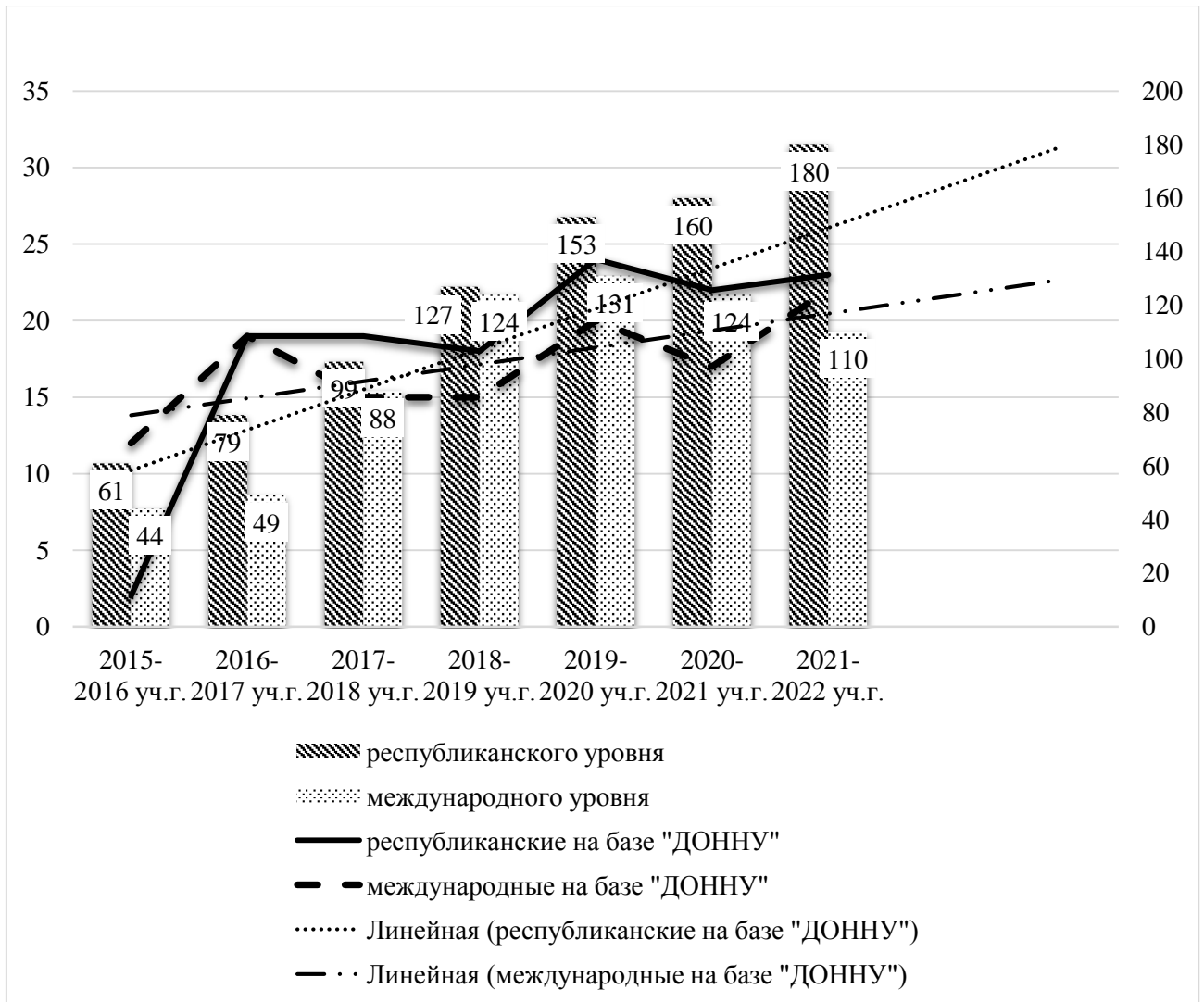


Рисунок 2.3 – Динамика научных мероприятий, проводимых на базе ДОННУ и в пределах ДНР (составлено автором)

С 2015 г. количество научных мероприятий в целом увеличилось в 2,8 раза (республиканского уровня – в 2,9 раза, международного уровня – в 2,5 раза). Количество мероприятий, проводимых на базе «ДОННУ»,

выросло в 3,75 раза (республиканского уровня – в среднем за 6 лет в 2,4 раза, международного уровня – в 1,2 раза).

Развитие науки и расширение научно-исследовательской деятельности повлияло на рост численности молодых ученых и количество докторов наук. В 2021 г. в диссертационных советах ДОННУ защищено 27 диссертаций (в 2020 г. – 26, в 2019 г. – 22, в 2018 г. – 17), из них 21 – кандидатская (в 2020 г. – 20, в 2019 г. – 18, в 2018 г. – 12), 6 – докторских (в 2020 г. – 6, в 2019 г. – 4, в 2018 г. – 5).

Также отмечается увеличение трудоустроенных аспирантов в образовательной организации за 2014-2022 гг. в 8 раз (рис. 2.4), что свидетельствует о повышении привлекательности научной деятельности среди молодежи.

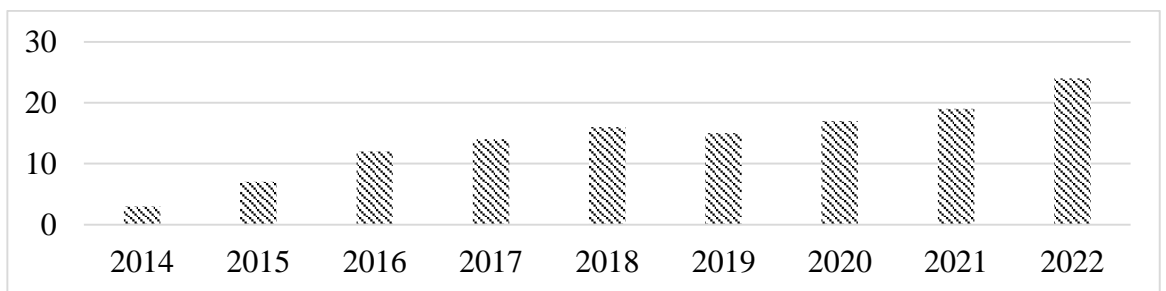


Рисунок 2.4 – Сведения о трудоустройстве аспирантов «ДОННУ» за 2014–2022 гг., чел. (составлено автором)

Таким образом, полученные данные на примере ДОННУ позволяют говорить о положительных тенденциях развития НИР в Донецкой Народной Республике.

Далее рассчитаем индекс научного потенциала на примере «ДОННУ» за 2015-2022 гг.

Согласно методике, разработанной автором, в табл. 2.5 проведен расчет индекса научного потенциала студентов за 2021-2022 уч.г.

Аналогично рассчитаем индексы научного потенциала студентов ДОННУ за 2014-2021 годы. Результаты представлены в табл. 2.6.

Таблица 2.5 – Показатели оценки индекса научного потенциала студентов «ДОННУ» за 2021-2022 уч.г.

Показатель	Вес показателя	Значение показателя
<i>I. Управление и методическое сопровождение НИРС</i>		
Наличие в образовательной организации научно-методического, организационного обеспечения и сопровождения творческой деятельности студентов, включающего:		
учебные пособия, методические указания по конкретным учебным дисциплинам, содержащим элементы организации научных исследований студентов	0,5	121,5
кафедральные творческие объединения и малые формы наукоемких предприятий с участием студентов	0,5	34,5
секции молодежных научных объединений при кафедрах	0,3	34,8
<i>II. Активность студентов в НИРС</i>		
Количество студенческих научных работ	0,5	235,5
Количество студенческих работ на прочих конкурсах, докладов на научных конференциях:		
международных и всероссийских	0,5	369,5
университетских	0,2	142,4
Количество студентов, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях:		
международных и всероссийских	0,5	790
университетских	0,2	86,2
количество студентов, участвовавших в кафедральных НИРС	0,1	21,5
<i>III. Результативность НИРС</i>		
Количество научных публикаций студентов или с их участием:		
монографий	0,5	11,5
статей в РИНЦ	0,15	125,7
статей, входящих в перечень ВАК	0,25	94,5
статей в материалах конференций	0,1	192,1
Количество наград, полученных студентами на конкурсах, конференциях, выставках олимпиадах:		
международных и всероссийских	0,3	64,3
университетских	0,1	19,6
<i>IV. Качество руководства НИРС</i>		
Количество научно-педагогических работников, под руководством и при участии которых получены результаты группы 2	0,2	67,2
Количество научно-педагогических работников, под руководством и при участии которых получены результаты группы 3	0,3	65,7
<i>V. Информационная поддержка НИРС</i>		
Наличие на кафедрах информационного сопровождения НИРС	0,4	35,6
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>		<b>2511,65</b>
<i>I</i> <sub>с2021–2022 Уч.г.</sub>		<b>1,14</b>

Таблица 2.6 – Индекс научного потенциала студентов ДОННУ  
за 2014-2021 гг.

Учебный год	Балл	Индекс научного потенциала студентов
2014-2015	101,16	1,00
2015-2016	985,41	1,05
2016-2017	1422,38	1,14
2017-2018	1565,12	1,10
2018-2019	1856,32	1,12
2019-2020	2103,87	1,11
2020-2021	2452,18	1,14

По данным табл. 2.6 можно отметить положительную динамику индекса на протяжении всего анализируемого периода, что свидетельствует о заинтересованности студентов в научно-исследовательской работе, как факторе становления и развития экономики знаний в ДНР.

Далее рассчитаем индекс научного потенциала аспирантов «ДОННУ» за 2014-2022 гг. В табл. 2.7 представлены показатели  $I_a$  по пятнадцати направлениям подготовки обучения в аспирантуре «ДОННУ».

Таблица 2.7 – Показатели оценки индекса научного потенциала аспирантов ГОУ ВПО «ДОННУ» за 2021-2022 гг.

№ п/п	Направление подготовки		Данные показателей					Индекс научного потенциала аспирантов
	Шифр	Название	K1	K2	K3	K4	K5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	01.06.01	Математика и механика	0,1	0,5	0,1	0,2	0,2	1,2
2	03.06.01	Физика и астрология	0,3	0,5	0,1	0,2	0,1	1,75
3	04.06.01	Химические науки	0,4	0,5	0,2	0,2	0,5	1,35
4	06.06.01	Биологические науки	0,3	0,5	0,1	0,2	0,1	1,75
5	09.06.01	Информатика и вычислительная техника	0,1	0,5	0,2	0,2	0,3	1,15
6	16.06.01	Физико-технические науки и технологии	0,2	0,5	0,2	0,3	0,1	1,7
7	37.06.01	Психологические науки	0,2	0,5	0,1	0,5	0,2	1,85
8	38.06.01	Экономика	0,2	0,5	0,2	0,4	0,2	1,7
9	40.06.01	Юриспруденция	0,2	0,5	0,2	0,3	0,3	1,45
10	41.06.01	Политические науки и регионоведение	0,1	0,5	0,1	0,2	0,3	1,25
11	42.06.01	СМИ и информационно-библиотечное дело	0,3	0,5	0,1	0,1	0,1	1,6

Окончание табл. 2.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	44.06.01	Образование и педагогические науки	0,2	0,5	0,1	0,3	0,1	1,75
13	45.06.01	Языкознание и литературоведение	0,2	0,5	0,2	0,3	0,3	1,4
14	46.06.01	Исторические науки и археология	0,1	0,5	0,1	0,3	0,2	1,35
15	47.06.01	Философия, этика и регионоведение	0,2	0,5	0,2	0,3	0,2	1,55
<b><math>I_{a2021-2022}</math> Уч. г.</b>								<b>1,58</b>

В табл. 2.8 представлен  $I_a$  «ДОННУ» за 2014-2021 гг.

Отметим незначительный спад в 2019-2021 гг., который связан с уменьшением количества бюджетных мест для поступления в аспирантуру по всем направлениям подготовки.

Таблица 2.8 – Индекс научного потенциала аспирантов ДОННУ по направлениям подготовки обучения в аспирантуре ГОУ ВПО «ДОННУ» за 2014-2021 гг.

Год	Индекс научного потенциала аспирантов
2014-2015	1,36
2015-2016	1,47
2016-2017	1,59
2017-2018	1,68
2018-2019	1,85
2019-2020	1,76
2020-2021	1,49

В Приложении Л представлены результаты оценки научного потенциала профессорско-преподавательского состава «ДОННУ» за 2021-2022 уч.г., согласно которым индекс научного потенциала ППП составляет 1,03.

Соответствующие расчеты за 2014-2021 гг. позволили установить положительную динамику балльной оценки научного потенциала ППС «ДОННУ» (табл. 2.9, рис. 2.5).

Таблица 2.9 – Индекс научного потенциала профессорско-преподавательского состава «ДОННУ» за 2014-2021 гг.

Учебный год	Балл	Индекс научного потенциала профессорско-преподавательского состава
2014-2015	201,8	1,00
2015-2016	339,75	1,60
2016-2017	512,23	1,06
2017-2018	562,17	1,11
2018-2019	851,89	1,05
2019-2020	1023,06	1,03
2020-2021	1126,33	1,02

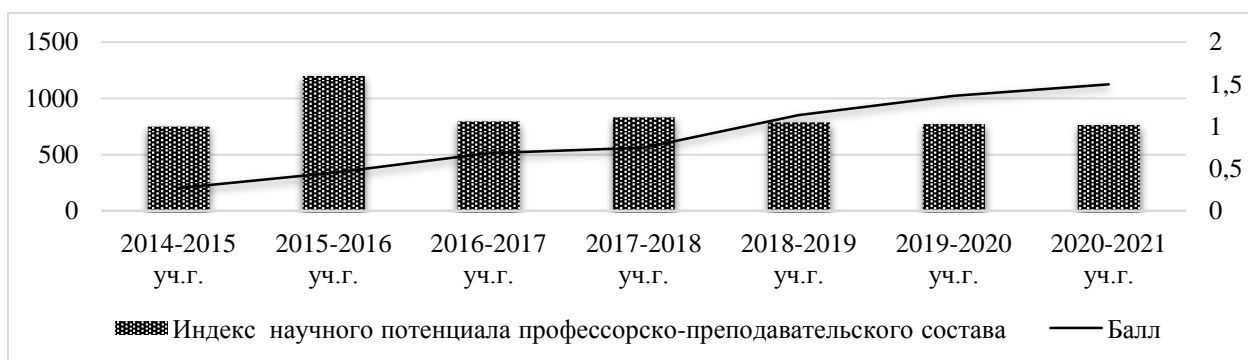


Рисунок 2.5 – Индекс научного потенциала профессорско-преподавательского состава «ДОННУ» за 2014-2021 гг.

Далее в работе рассчитан индекс научного потенциала образовательной организации. В табл. 2.10 отображены результаты расчета  $I_{00}$  за 2021-2022 уч. г., в табл. 2.11 – показатели оценки индекса научного потенциала ДОННУ за 2014-2021 гг.

Таблица 2.10 – Показатели оценки индекса научного потенциала «ДОННУ» за 2021-2022 уч. г.

№	Критерии	%
1	2	3
1	Численность штатных ППС на 100 студентов	6,27
2	Удельный вес ППС с учеными степенями в общем количестве ППС	50,61
3	Количество побед студентов образовательной организации в международных студенческих олимпиадах, конкурсах, конференциях	39,26
4	Удельный вес студентов, принятых на основании участия / победы в олимпиаде, без других вступительных испытаний, %	0,27
5	Количество трудоустроенных студентов и аспирантов	19,84
6	Количество баз практик на кафедрах	7,69

1	2	3
7	Активность образовательной организации по НИРС (количество организованных студенческих конференций, форумов, конкурсов, олимпиад различных уровней)	25,19
8	Количество публикаций за последние пять лет в научных журналах, согласно перечню ВАК	0,78
9	Количество цитирований статей, изданных за последние пять лет, РИНЦ	1,7
10	Количество работающих при образовательной организации лабораторий, конструкторских и проектно-конструкторских подразделений	6,36
<b>ВСЕГО</b>		157,97
<b><math>I_{002021-2022}</math> уч. г.</b>		<b>1,16</b>

Таблица 2.11 – Индекс научного потенциала  
«ДОННУ» за 2014-2021 гг.

Учебный год	Балл	Индекс научного потенциала образовательной организации
2014-2015	74,33	1,00
2015-2016	98,58	1,14
2016-2017	126,26	1,10
2017-2018	134,56	1,06
2018-2019	145,99	1,10
2019-2020	159,59	1,07
2020-2021	168,08	1,10

По данным, полученным в ходе исследования, наблюдается положительная динамика индекса научного потенциала образовательной организации.

С целью определения уровня научного потенциала предложена шкала: 0-0,5 – низкий уровень; 0,5-0,75 – средний уровень; 0,75-1,0 – высокий уровень.

На основе полученных данных согласно предложенной авторской методике, рассчитаем индекс научного потенциала «ДОННУ» за 2021-2022 уч. гг.:

$$I_{\text{НП}} = \sqrt[4]{1,14 * 1,58 * 1,03 * 1,16} = 0,53.$$



Аналогичным образом, произведен расчет индекса научного потенциала «ДОННУ» за 2014-2021 гг. Результаты расчета свидетельствуют о среднем уровне научного потенциала (рис. 2.6).

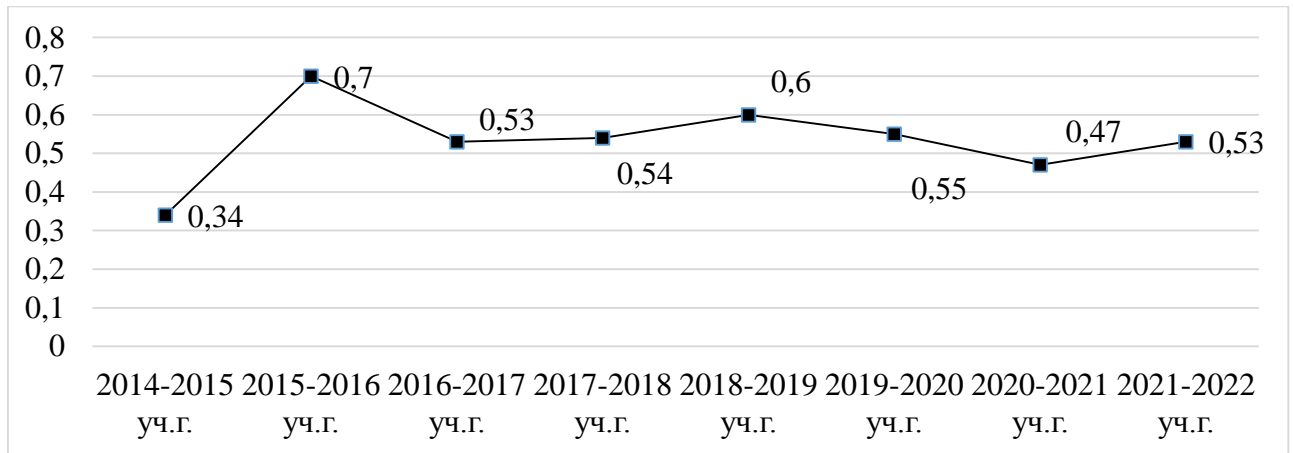


Рисунок 2.6 – Динамика индекса научного потенциала ГОУ ВПО «ДОННУ» за 2014-2022 гг.

Далее необходимо выявить факторы и условия, которые оказывают влияние на формирование и развитие человеческого потенциала в Донецкой Народной Республике.

## **2.2. Факторы и условия формирования и развития человеческого потенциала в Донецкой Народной Республике**

Человеческий потенциал является движущей силой экономического развития. При этом существует прямая связь: чем больше условий для развития потенциала создает государство, тем выше сам потенциал. В связи с этим, многие развивающиеся страны акцентируют внимание на социальной сфере и поддержке населения. Это проявляется, прежде всего, на законодательном уровне. Государства не только издают законы и иные документы, регулирующие права человека, но и предписывают определенные

правила для предприятий и организаций, тем самым формируя условия для развития человеческого потенциала.

Помимо этого, человеческий потенциал можно рассматривать как систему взаимосвязанных элементов, воспроизводство которых позволяет повышать качество жизни, а также раскрывать более полно реальные и скрытые возможности общества.

Согласно Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), развитие человека – это выбор наиболее важных элементов достойного уровня жизни, который ориентирован на повышение качества жизни, расширение и совершенствование его возможностей во всех областях [74]. В его основе находится три основных компонента: права человека на развитие, возможность получать результаты от своей деятельности и устойчивость результатов во времени. Данные элементы являются основным стратегическим инструментом концепции человеческого развития и формируют индекс человеческого развития, основной идеей которого является оценка качества, условий жизни и возможностей развития через количественные показатели состояния здоровья, уровня образования и фактического дохода граждан (рис. 2.7).

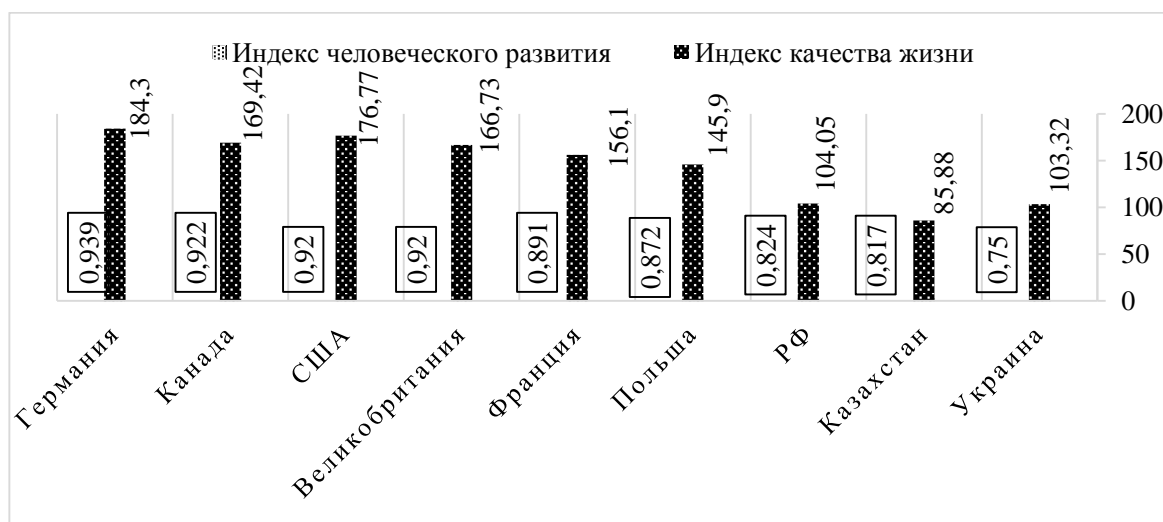


Рисунок 2.7 – Индекс человеческого развития и качества жизни в 2020 г. (составлено автором по данным [142; 186])

По данным рис. 2.7 можно выявить определенную закономерность: человеческий потенциал зависит от качества жизни. Низкие значения анализируемых показателей свидетельствуют о неустойчивости экономической ситуации, что отражается на возможностях населения.

Для того, чтобы дать оценку состояния человеческого потенциала в Донецкой Народной Республике (ДНР), необходимо провести анализ группы макрофакторов, выделенных в разделе 1.

### 1. Факторы демографии

Рассматривая демографические факторы, необходимо отметить, что по данным Госстат ДНР, по состоянию на 01.01.22 г. в ДНР проживает 2 227 236 наличного населения и 2 218 223 постоянных жителей. Удельный вес городского населения составляет порядка 95%, что обусловлено нахождением на территории Республики трех крупных городских агломераций (Донецко-Макеевской, Горловско-Енакиевской, Шахтерско-Снежнянской). Среди крупнейших городов – Донецк с численностью около 928 тыс.чел., Макеевка – 362 тыс. чел. и Горловка – более 251 тыс. чел. (рис. 2.8).

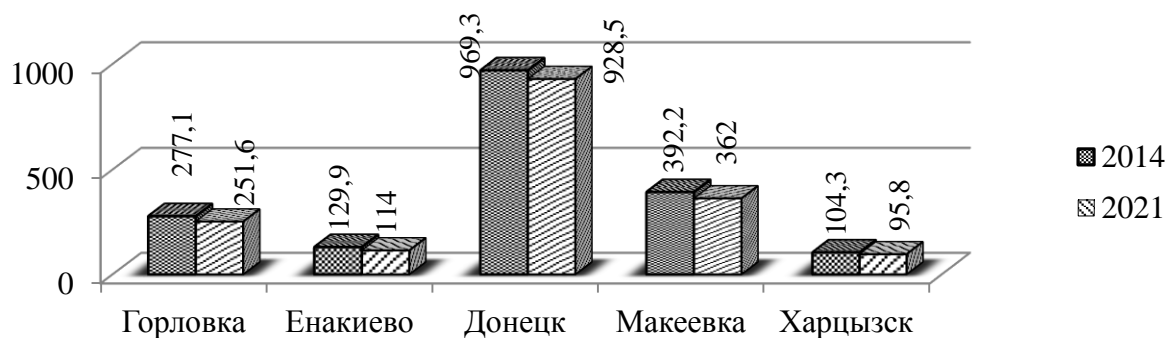


Рисунок 2.8 – Динамика численности населения крупных городов ДНР за 2014-2021 гг., тыс. чел. (составлено автором по данным [187])

В 2021 г. в ДНР наблюдалось уменьшение численности населения на 0,9%. При этом данная тенденция имеет постоянный характер. За весь период существования ДНР численность населения уменьшилась на 4,6% или 107823 человек, что отражено на рис. 2.9.

Уменьшение численности жителей связано с превышением смертности

над рождаемостью, миграцией, старением населения и низким уровнем социальной защищенности.

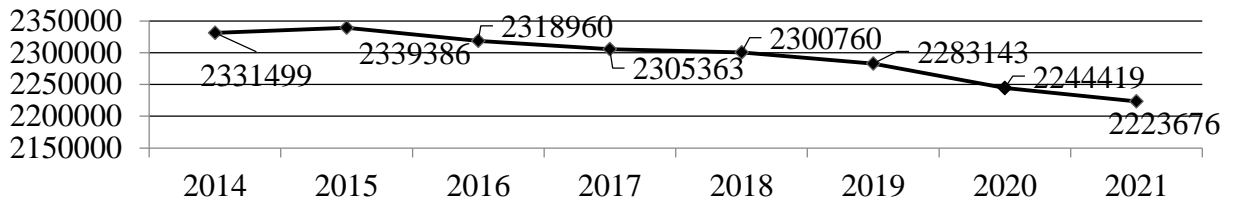


Рисунок 2.9 – Динамика численности населения ДНР за 2014-2021 гг., чел.  
(составлено автором по данным [187])

Также хотелось бы отметить миграционные процессы, которые происходят в ДНР. Низкий уровень социальной защищенности вынуждает граждан искать новые способы заработка и повышения благосостояния.

## 2. Факторы социализации

Одним из главных факторов формирования и развития человеческого потенциала является образовательная система. Рассматривая систему образования ДНР, можно выделить четыре уровня образовательных систем: республиканский, муниципальный, территориальный и уровень образовательной организации. Все организации подчиняются Министерству образования и науки ДНР (МОН ДНР), а вся система образования и науки находится в управлении государства. Структура образования Донецкой Народной Республики представлена на рис. 2.10.

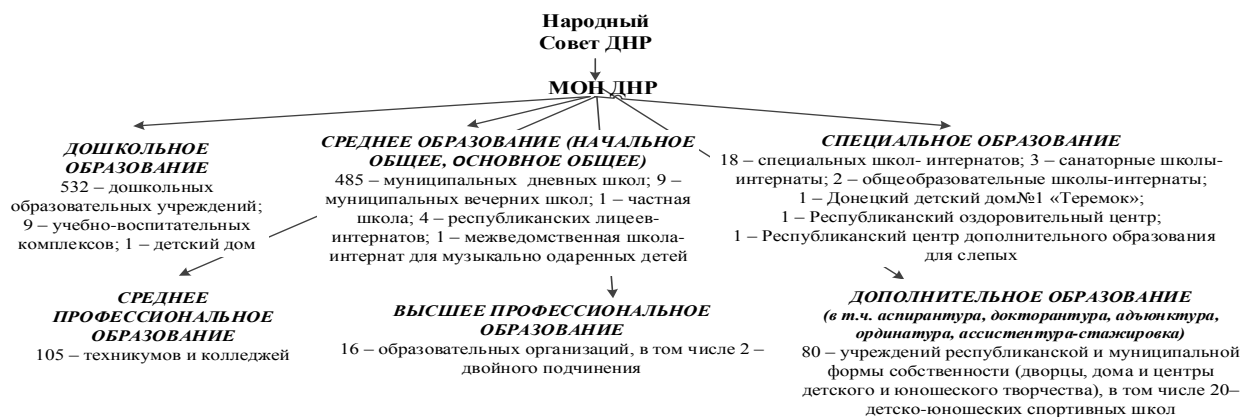


Рисунок 2.10 – Система образования Донецкой Народной Республики по состоянию на 2021 г. (составлено автором по данным [188])

ДНР действует 16 образовательных организаций высшего профессионального образования, в которых программы бакалавриата, специалитета и магистратуры осваивают 51 062 студента, а также 1179 организаций другого образовательного уровня, где обучение проходят около 27 тыс. студентов и. Согласно данным МОН ДНР, средняя наполняемость организаций составляет 86% [188].

Численность студентов в системе профессионального образования в период 2015-2021 гг. увеличилась более чем на 43%, в том числе за счет открытия новых направлений и специальностей. Однако, уже сегодня на рынке труда наблюдается дисбаланс спроса и предложения квалифицированных кадров, что свидетельствует о наличии проблем в системе управления человеческим потенциалом ДНР: происходит переизбыток специалистов по таким направлениям подготовки как «Экономика», «Юриспруденция», и дефицит специалистов по техническим и рабочим специальностям, в том числе «Радиотехника», «Приборостроение», «Геодезия и дистанционное зондирование», «Технология геологической разведки», что связано с частичной или полной остановкой деятельности ряда промышленных предприятий и отраслей, внешней миграцией и снижением уровня жизни населения, вследствие чего отдельные специальности стали не востребованными.

С увеличением численности студентов наблюдается увеличение численности научно-педагогических работников, в том числе имеющих ученую степень. Всего за 2017-2021 гг. численность сотрудников увеличилась на 5,3% или на 222 человека, из них кандидатов наук стало больше на 2,6% (50 человек), докторов наук – на 5,7% (22 человека).

Научный потенциал ДНР представлен более 400 докторами и 2 тыс. кандидатами наук, работающих в 33 научных организациях, а также 26 диссертационными советами (рис. 2.11) [188].

Наибольшая доля (23%) диссертационных советов приходится на технические специальности. Согласно данным официального сайта Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки ДНР,

к 2021 г. состоялось 334 защит диссертаций на соискание ученой степени: из них 70 докторских и 264 кандидатских [188].

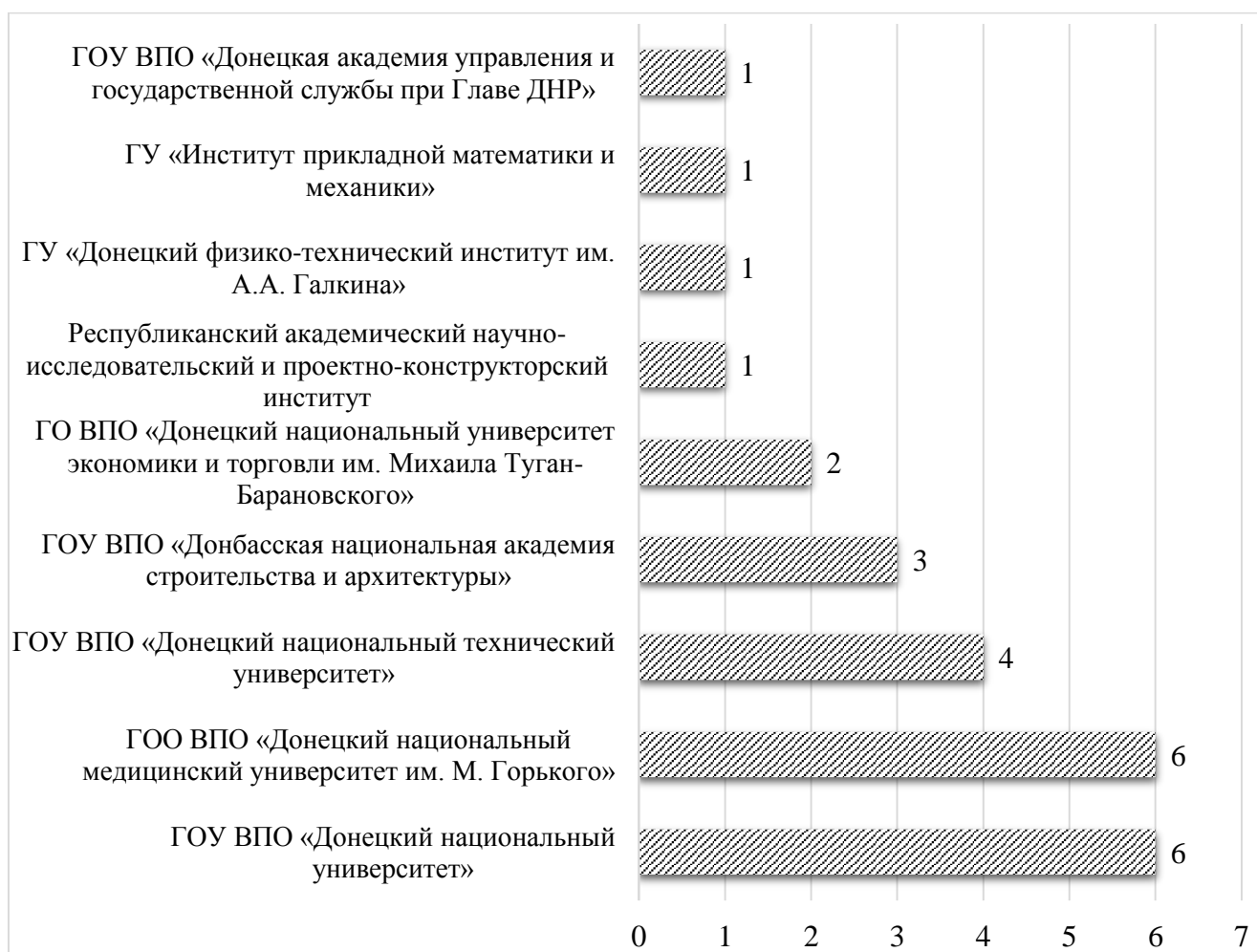


Рисунок 2.11 – Количество диссертационных советов в ДНР по состоянию на 2021 г. (составлено автором по данным [188])

Помимо этого, на уровень образованности, а, следовательно, на формирование человеческого потенциала, непосредственно оказывает влияние доступность образования. В работе проведен сравнительный анализ стоимости обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования ДНР и Ростовской области в 2020-2021 уч. г. (табл. 2.12) по основным направлениям подготовки.

В среднем стоимость обучения по ОП «Бакалавриат» в Ростовской области ниже на 1,9%, что связано с более высокой стоимостью таких направлений подготовки в ДНР, как физико-техническое (на 26%),

биологическое (на 28%), историческое (на 40%), иностранный язык (на 42%), туристическое (на 36%).

Таблица 2.12 – Сравнительный анализ стоимости обучения образовательных организаций ВПО ДНР и Ростовской области, очная форма обучения, руб. (составлено автором по данным [185; 189-193])

Направление	ДНР		Ростовская область	
	Бакалавриат	Магистратура	Бакалавриат	Магистратура
Физико-математическое	97370	67050	176775	152600
Физико-техническое	90270	93095	65950	66750
Химическое	104050	67012,5	65950	70500
Биологическое	91165	56250	65950	72500
Историческое	106450	37250	64100	63000
Филологическое	112060	44175	200450	116750
Иностранный язык	186500	55200	108800	116800
Экономическое	92671	64063	129475	151500
Юридическое	91500	39980	91850	164750
Педагогическое	124600	45000	117250	70590
Физкультурное	62440	33900	97500	-
Туристическое	94200	55790	60000	-
Сфера услуг и сервиса	94200	53165	123650	88500
Гостиничное дело	94200	-	-	-
Общественное питание	81600	52740	-	-
Торговое дело	81600	47790	209400	170000
Машиностроение	65800	-		

При этом, стоимость наиболее конкурентных направлений подготовки, таких как экономическое (на 40%), филологическое (на 79%) и юридическое (на 0,4%), ниже, чем в российских образовательных организациях.

Стоит отметить, что стоимость получения высшего полного образования по ОП «Магистратура» в Ростовской области превышает стоимость аналогичных образовательных услуг в ДНР более чем в 2 раза.

Таким образом, можно сделать вывод, что образовательные услуги в Донецкой Народной Республике являются более привлекательными по цене по сравнению с аналогичными в Ростовской области, что можно использовать как фактор конкурентоспособности образовательных организаций, который

позволит снизить отток высококвалифицированных специалистов, а также повысить качество человеческого потенциала государства.

Полученные результаты анализа образовательной системы Донецкой Народной Республики позволили провести оценку научного и образовательного потенциала на основе SWOT-анализа (Приложение М). Установлено, что научный и образовательный потенциал ДНР – совокупность имеющихся ресурсов и нереализованных возможностей для осуществления инновационной деятельности, создания инноваций и их внедрения в экономику, его главной компонентой является человеческий потенциал как основной источник инновационных разработок.

В совокупности полученные в ходе исследования данные позволяют говорить о высоком научном потенциале государства, который в условиях экономики знаний можно использовать как один из главных инструментов развития человеческого потенциала.

Несмотря на положительную динамику в образовательной сфере, сегодня в Республике наблюдается дефицит специалистов в системе здравоохранения как одного из главных факторов формирования и развития потенциала человека. На рис. 2.12 отображена средняя укомплектованность сотрудниками по разным должностям.



Рисунок 2.12 – Укомплектованность сотрудниками системы здравоохранения по заполнению вакантных должностей в 2021 г., %  
(составлено автором по данным [194])

Наиболее низкая укомплектованность врачебными кадрами отмечается в городах: Дебальцево (44,1%), Шахтерск (44,3%), Горловка (47,4%), Енакиево (50,5%), Ясиноватая (52,0%); Тельмановском (38,3%) и Шахтерском (46,3%)



районах.

Подготовка кадров с высшим медицинским образованием осуществляется в ГОО ВПО «ДОННМУ им. М. Горького», где в 2021-2022 уч. г. обучаются 4742 студента, из которых 3636 чел., или 76,7% обучается на бюджете. Также среднее медицинское образование получают более двух тысяч студентов в 4-х медицинских колледжах в Донецке, Макеевке, Торезе и Горловке.

Для поддержки молодых специалистов и выпускников Министерством здравоохранения ДНР была инициирована идея формирования жилищного фонда в таких городах как Горловка, Ждановка, Харцызск, Кировское, Шахтерск и Ясиноватском районе с целью выделения жилья для молодых специалистов и привлечения их к работе.

Рассматривая в целом систему здравоохранения Республики, необходимо отметить, что она представлена 202 учреждениями, из которых в 176 оказывают медпомощь населению. Структура учреждений здравоохранения представлена на рис. 2.13, а помощь жителям государства оказывается по 69 профилям и по 70 врачебным специальностям.

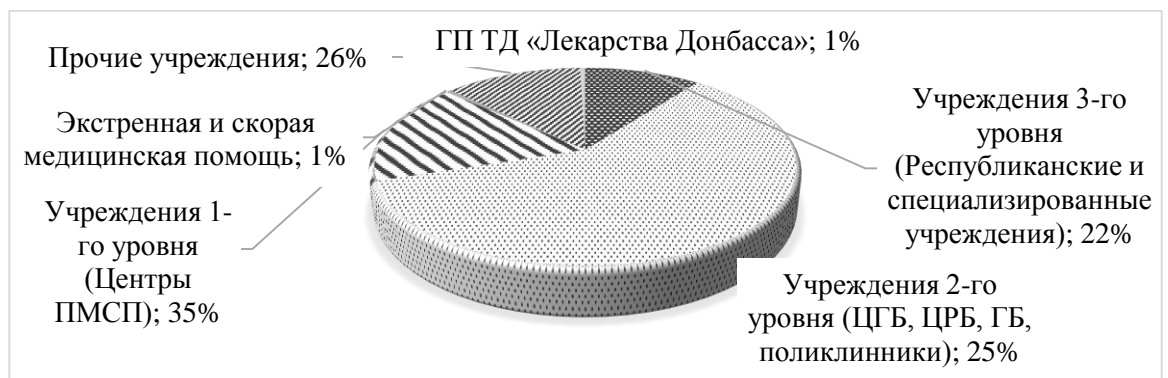


Рисунок 2.13 – Структура учреждений здравоохранения ДНР в 2021 г., %. (составлено автором по данным [194])

Примечание: ЦГБ – Центральная городская больница; ЦРБ – Центральная республиканская больница; ГБ – городская больница; Центры ПМСП – Центры первой медицинской скорой помощи.

Общая численность сотрудников по состоянию на конец 2021 г. составляет 51,5 тыс., среди которых 9,1 тыс. врачей и 18 тыс. младших

специалистов с медицинским образованием (рис. 2.14).

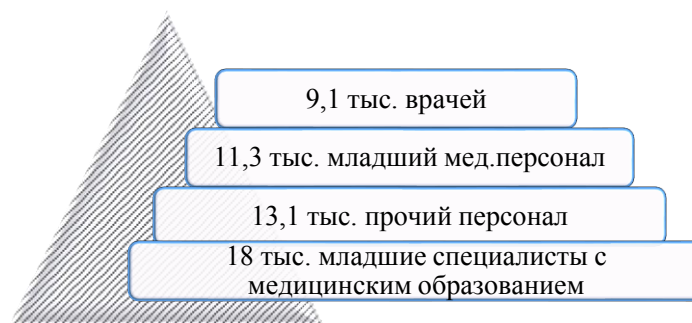


Рисунок 2.14 – Структура категорий сотрудников в системе здравоохранения ДНР в 2021 г. тыс. чел., (составлено автором по данным [194])

При этом необходимо отметить, что сравнение обеспеченности врачебными кадрами на 10 тыс. населения в Российской Федерации, странах ВОЗ и бывшего СНГ, позволяет сделать вывод, что ДНР имеет достаточно высокий уровень обеспеченности – 39,7% (рис. 2.15).

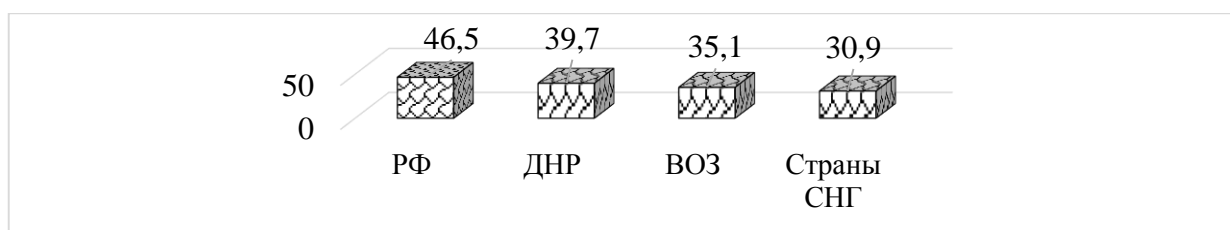


Рисунок 2.15 – Обеспеченность медицинскими кадрами в расчете на 10 тыс. населения, % (составлено автором по данным [194])

Отметим, что на здравоохранение в Республике приходится около 7,0% от всех бюджетных расходов государства.

### 3. Факторы экономики

Оценка экономических факторов, в том числе анализ состояния экономики являются необходимым этапом в определении возможностей формирования, развития и управления человеческим потенциалом. Именно экономическое состояние государства создает базовые предпосылки для реализации возможностей человека в получении образования, медицинского

обслуживания, трудоустройства и т.д., формирует спрос на рынке труда, определяет востребованность тех или иных кадров. Можно предположить, что от уровня экономического развития страны зависит востребованность и конкурентоспособность человека на рынке труда.

Существующие тенденции в Донецкой Народной Республике, касающиеся качества жизни и уровня реальной платежеспособности граждан, как основных факторов формирования человеческого потенциала в государстве, имеют довольно неоднозначную характеристику, что во многом определяет нестабильное финансовое положение большей части населения, тем самым существенно снижая возможности развития потенциала. В ДНР структура основных доходов домохозяйств представлена заработной платой, доходами от предпринимательской деятельности и социальными трансфертами. При этом, заработная плата выступает основным источником доходов и варьируется в 2021 г. в среднем от 15 до 20 тыс. руб., что почти в 2,9 раза выше, чем в 2015 г. и на 33% больше чем в 2020 г. (рис.2.16). Минимальная заработная плата (МЗП) в ДНР в 2020 г. установлена в размере 3168 руб., а максимальная составила 63980 руб. Необходимо отметить, что МЗП не пересматривалась более 5 лет, а с 1 апреля 2020 г. была повышена на 20%. Важно подчеркнуть, что установленная МЗП применяется для расчета тарифной ставки рабочего 1-го разряда на предприятиях внебюджетной сферы с тарифной системой оплаты труда.

По оценке Министерства экономического развития ДНР (МЭР ДНР), годовой темп прироста средней заработной платы работников бюджетной сферы в 2021 г. увеличился до 43,1% к 2020 г. после 13,1% в 2020 г. по отношению к 2019 г., а рост заработной платы сотрудников внебюджетной сферы до 42,6% в 2020 г. по сравнению с 15,3% в 2019 г. Таким образом, по сравнению с 2020 г., в 2021 г. средняя заработная плата увеличилась в 1,22 раза (рис. 2.17).

Рассматривая реальную и номинальную заработную плату в ДНР (рис. 2.16), можно отметить следующее. Номинальный уровень заработной платы соответствует среднему по ДНР, что подтверждает рост доходов

населения, а реальная заработная плата превышает номинальную в среднем за 2018-2021 гг. на 7,25%, что также свидетельствует о реальном увеличении финансовых возможностей граждан.

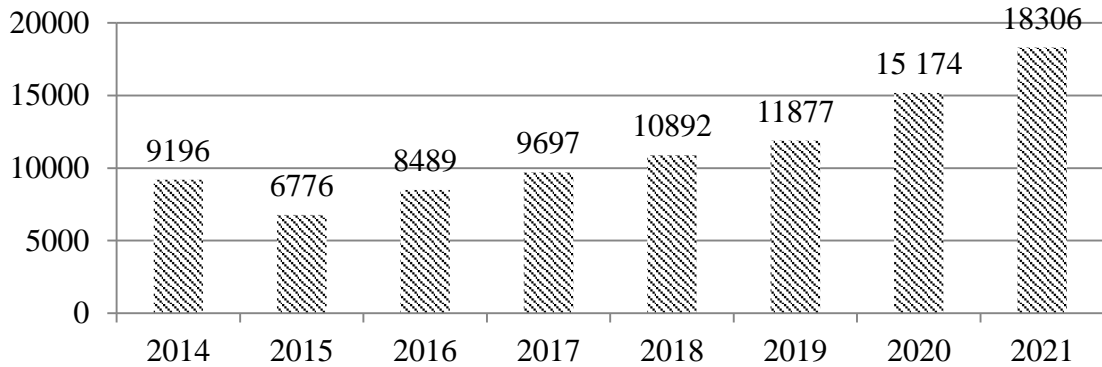


Рисунок 2.16 – Динамика средней заработной платы в ДНР за период 2014-2021 гг., руб. (составлено автором по данным [195])

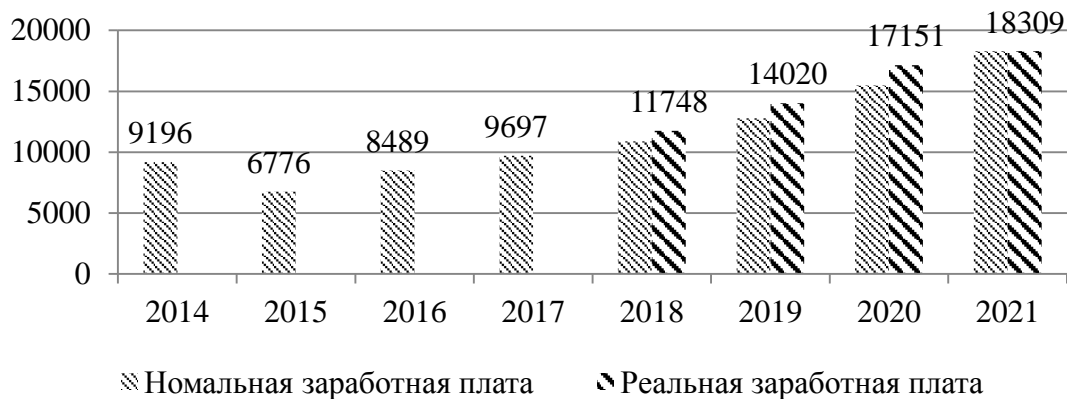


Рисунок 2.17 – Динамика реальной\* и номинальной заработной платы в ДНР за период 2014-2021 гг., руб., (составлено автором по данным [195])

\* органами государственной статистики расчёт показателя "реальная заработная плата" в период 2014-2017 гг. не проводился в связи с отсутствием методических положений

Однако, в течение всего 2021 г. можно наблюдать нестабильность в уровне реальных доходов населения: в 1-м полугодии произошел резкий спад реальных доходов населения – более чем на 10%, который связан с ростом цен на ряд социальных товаров. По состоянию на конец 2021 г. данный показатель вырос на 0,3%, что можно объяснить повышением заработной платы сотрудников бюджетной сферы на 25% в июле 2021 г. согласно Постановлению Правительства Донецкой Народной Республики от 18 июня 2021 г. № 41-3

«О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18 апреля 2015 г. № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» (минимальный размер оклада сотрудников бюджетной сферы составляет 9326 руб., максимальный – 32286 руб.), а также замедлением роста индекса потребительских цен.

Повышения заработной платы осуществляются систематически на протяжении 2019-2021 гг., вследствие чего размер заработной платы в среднем был увеличен на 21%. Однако, несмотря на ряд повышений, в 2021 г. реальные возможности граждан, в том числе для формирования и развития потенциала, существенно сократились из-за значительного повышения цен, в том числе и на товары первой необходимости.

Также, впервые за 5 лет в январе 2020 г. на территории ДНР был установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в сумме 6 065 рублей. Установление МРОТ является одним из значимых инструментов управления человеческим потенциалом ДНР, так как благодаря ему закрепляются определенные нормы в оплате труда, что в целом расширяет возможности человека. При этом важно отметить, что существует значительная дифференциация в оплате труда по отраслевому и территориальному признаку. Согласно данным Института экономических исследований ДНР, в разрезе городов Республики в 2019 г. заработную плату выше среднего получают в 8-ми из 17-ти городов, что можно объяснить диспропорциональным расположением действующих промышленных предприятий, недостаточным количеством рабочих мест, высоким уровнем безработицы и низкооплачиваемой работой [196]. Следовательно, можно говорить о недостаточном развитии человеческого потенциала на определенных территориях.

По данным интернет-опроса ИЭИ ДНР, проводимого в 2019 г., большая часть респондентов (около 40%) относит себя к малоимущим (рис. 2.18).

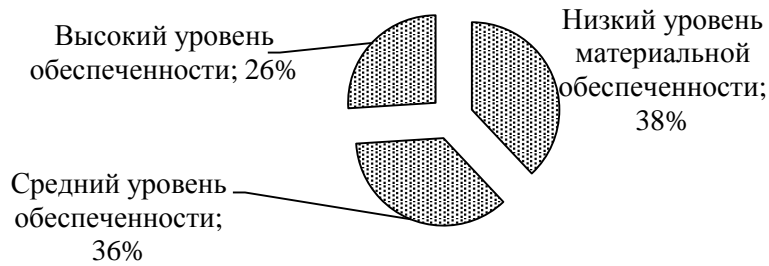


Рисунок 2.18 – Данные интернет-опроса ИЭИ ДНР по определению уровня доходов населения в 2019 г, % [197]

При этом главным источником доходов респондентов (51%) является заработная плата по основному месту работы, пенсионные выплаты, денежные поступления от «подработки».

По данным Министерства экономического развития ДНР, самые высокооплачиваемые профессии в 2020 г. у работников угольной отрасли, поставки электроэнергии и сферы образования (рис. 2.19).



Рисунок 2.19 – Рейтинг высокооплачиваемых профессий в ДНР в 2020 г., руб. (составлено автором по данным [195])

Необходимо отметить, что сегодня основная проблема, стоящая перед

государством, – это обеспечение его сбалансированного функционирования и развития. Сбалансированность предполагает совпадение структуры располагаемых трудовых ресурсов и структуры рабочих мест субъектов хозяйствования. Соответственно, дисбаланс на рынке труда можно констатировать при несовпадении их контуров.

Решить проблему несовпадения дисбаланса имеющихся ресурсов и необходимых в экономике (или существенно сократить величину их несовпадения) призвана структура подготовки специалистов в организациях профессионального образования, а также создание новых подходов к управлению человеческим потенциалом ДНР.

На рис. 2.20 представлена существующая на сегодняшний день структура подготовки кадров по данным Республиканского центра занятости ДНР (РЦЗ ДНР). Наиболее востребованными являются более 9,5 тыс. вакансий или почти 64% общего числа вакансий.

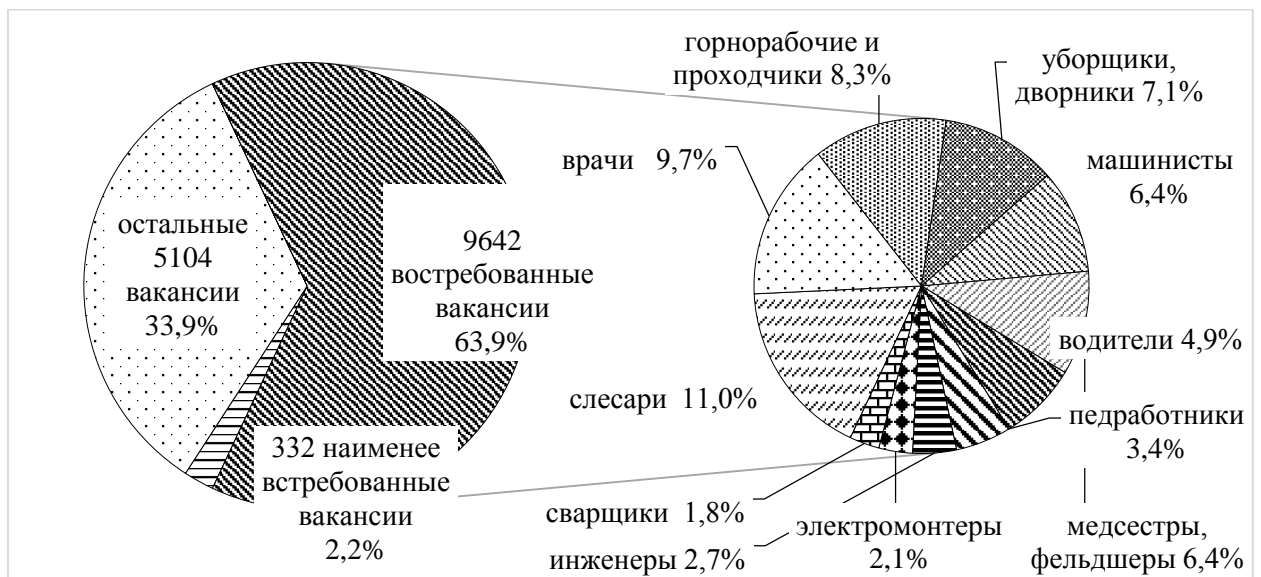


Рисунок 2.20 – Структура базы вакансий РЦЗ ДНР, %

(составлено автором по данным [198])

Из всей структуры по 150 специальностям наблюдается пониженный спрос на рабочую силу среди работодателей. Удельный вес таких наименее востребованных профессий составляет 2,2% вакансий [198].

Анализируя ситуацию на рынке труда по профессиям, вошедшим в наиболее востребованные, следует отметить, что одновременно со спросом на рабочую силу имеет место и рост предложения в значительных объемах, причем по некоторым позициям, даже превышающее спрос (рис. 2.21).

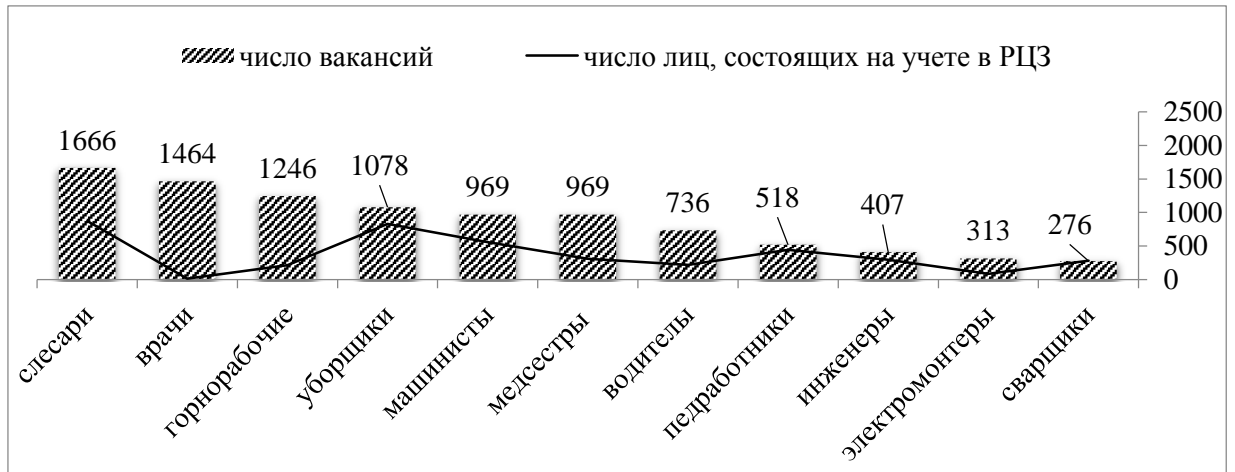


Рисунок 2.21 – Соотношение числа вакансий и числа лиц, стоящих на учете в РЦЗ ДНР в разрезе по наиболее востребованным профессиям (составлено автором по данным [198])

Одной из основных причин наличия свободных рабочих мест является низкий уровень оплаты труда: удельный вес вакансий с заявленным уровнем зарплаты, превышающем среднюю по Республике (15 174 руб.) колеблется от 0 до 26,3% (рис. 2.22).

Такие тенденции негативно отражаются на системе управления человеческим потенциалом государства. Можно говорить о наличии проблем в определении востребованных компетенций, развитии потенциала через переподготовку кадров, а также об отсутствии механизма, регламентирующего спрос и предложение на рынке труда, который закрепляется в концепции управления человеческим потенциалом.

Наличие дисбаланса на рынке труда в разрезе наиболее востребованных профессий подтверждается и в территориальном аспекте: существование вакантных рабочих мест в пределах одного города при наличии спроса на них.



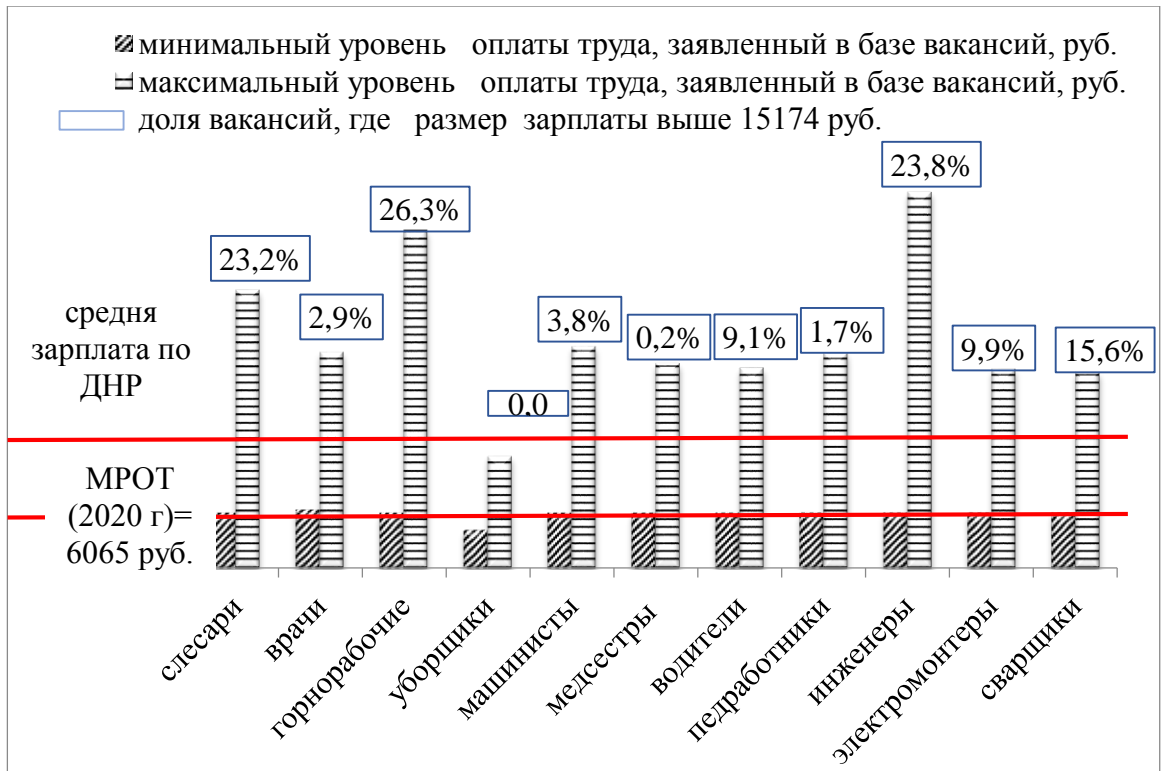


Рисунок 2.22 – Зарплатное предложение по вакансиям в РЦЗ ДНР, в 2020 г., % (составлено автором по данным [198])

Данные Приложения Н подтверждают наличие структурно-квалификационного дисбаланса на рынке труда ДНР. Так, в целом по ДНР требуется 518 работников образовательных организаций (в т.ч. 151 – по г. Донецку), из них 11, т.е. 2,1%, (5 чел. – по г. Донецку) – помощников воспитателя. В то время как относительно лиц, ищущих работу в образовательных организациях Республики, картина обратная: из 442 лиц, стоящих на учете в РЦЗ (75 – по г. Донецку), 305 чел. или 69% ищут работу помощника воспитателя (41 – по г. Донецку).

За 2021 г. на постоянные рабочие места трудоустроено 20 тыс. человек. Среди лиц, получивших работу в декабре 2021 года, 49,3% составили женщины, 33,2% – молодежь в возрасте до 35 лет [198]. На 10 свободных рабочих мест (вакансий) на конец декабря 2021 г. претендовало 3 по сравнению с 5 на середину 2021 г. незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в центрах занятости (рис. 2.23).

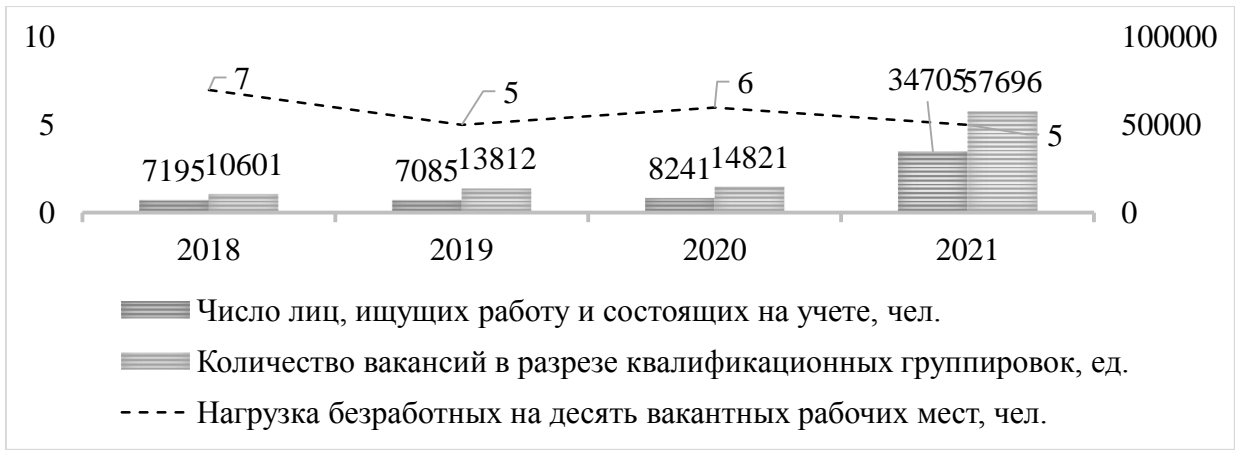


Рисунок 2.23 – Структура спроса и предложения рабочей силы ДНР за период 2018-2021 гг. (составлено автором по данным [198])

По данным Республиканского центра занятости ДНР, в 2021 г. состояло на учете 34,7 тыс. человек. Количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости, в 2021 г. составило 57,7 тыс. ед. [198].

Особым спросом пользуются работники сферы торговли и услуг, квалифицированные работники с инструментом и люди без профессии, в то время как специалисты высшего и среднего уровней квалификации формируют основное предложение на рынке труда ДНР.

Иными словами, существует востребованность менее квалифицированных сотрудников по сравнению с высококвалифицированными, что свидетельствует о механизации труда, упрощении процесса производства и удешевлении рабочей силы (табл. 2.13).

Таблица 2.13 – Спрос и предложение рабочей силы ДНР в 2018-2020 гг. (составлено автором по данным [198])

Квалификационные группировки	Численность лиц, ищущих работу и состоящих на учете, чел.			Количество вакансий в разрезе квалификационных группировок, ед.			Нагрузка безработных на десять вакантных рабочих мест, чел.		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Законодательные, высшие государственные служащие	325	312	374	562	706	726	6	4	5
Профессионалы	362	398	421	2116	2697	2584	1	1	2

Окончание табл. 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Специалисты	421	431	546	1925	2205	2081	2	2	3
Технические служащие	263	286	299	150	163	167	18	18	18
Работники сферы торговли и услуг	940	889	989	436	538	540	22	17	18
Квалифицированные работники сельского хозяйства	195	202	233	145	169	174	13	12	13
Квалифицированные работники с инструментом	1606	1555	1901	2552	3928	4701	4	4	6
Рабочие по обслуживанию	966	928	1081	1407	1931	2372	7	5	5
Без профессии	2117	2084	2397	908	1475	1476	23	14	16

В территориальном разрезе наиболее трудоустроенными городами являются Снежное, Торез, Харцызск, Донецк, Макеевка, Енакиево, что объясняется наличием крупных производственных мощностей на данных территориях (рис. 2.24).

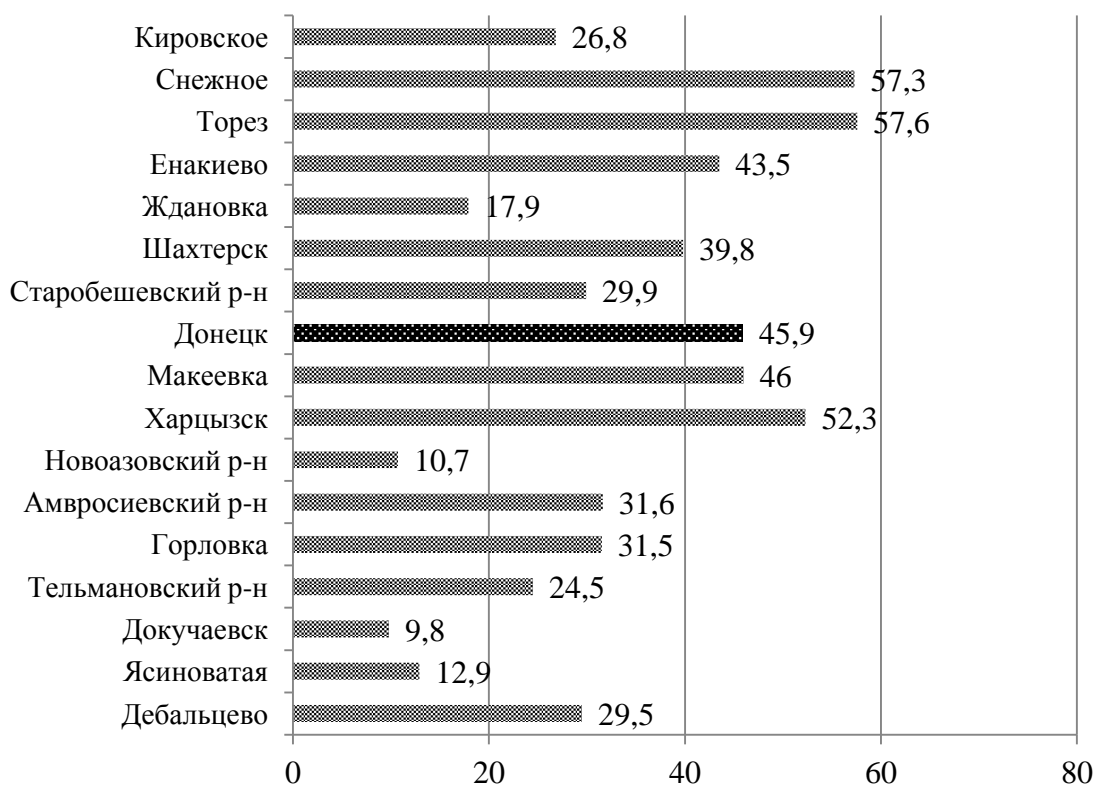


Рисунок 2.24 – Структура трудоустройства населения городов и районов ДНР, % (составлено автором по данным [199])

Необходимо отметить, что относительно положительные тенденции с увеличением заработной платы непосредственно связаны с улучшением ситуации в производственном секторе. В табл. 2.14 представлена структура промышленности Республики за 2019-2020 гг., позволяющая дать оценку текущим изменениям по отраслям экономики.

Таблица 2.14 – Структура промышленности ДНР  
в 2019-2020 гг., % (составлено автором по данным [199])

Отрасли	2019 год	2020 год
Металлургическое производство, производство готовых металлических изделий кроме машин и оборудования	36,4	19,6
Коксохимическое производство	6,8	6,1
Машиностроение	2,4	2,9
Производство и поставки электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха	27,35	35,6
Ресурсодобывающие отрасли	9	9,5
Пищевая промышленность и производство табачных изделий	12,5	18,0
Легкая промышленность	0,1	0,3
Иные отрасли	5,45	8

Следует отметить, что существенное сокращение наблюдается в металлургической отрасли – на 16,8% и коксохимическом производстве – на 0,7%. В остальных отраслях наблюдается рост, в том числе в производстве электроэнергии – на 8,25% и пищевой промышленности – на 5,5%. Отметим также, что увеличение производства в пищевой отрасли стало причиной увеличения оборота розничной и оптовой торговли на 10,7% и 11,6% соответственно [199].

На данный момент в Республике действует 905 промышленных предприятий, удельный вес которых в общей структуре промышленности составляет 9,5%. По данным МЭР ДНР, общий объем реализованной промышленной продукции предприятиями Республики за 2021 г. увеличился на 25,5% по сравнению с аналогичным периодом 2020 г., индекс промышленного производства в целом по промышленности составил 102,2% (рис. 2.25) [195].

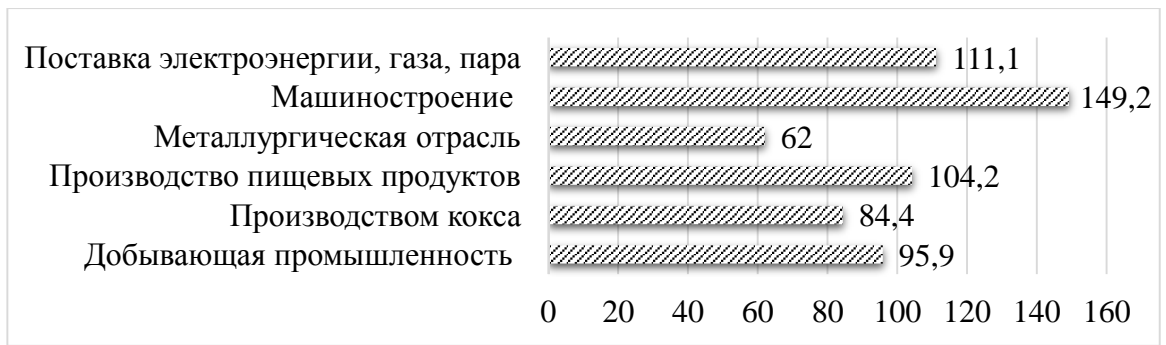


Рисунок 2.25 – Структура индекса промышленного производства отраслей экономики ДНР за 2021 г., %  
(составлено автором по данным [195])

По данным рис. 2.25 можно проследить восстановление и развитие машиностроения в Республике.

Довольно сложная ситуация наблюдается с металлургической отраслью и производством кокса. Индекс производства данных отраслей составляет 62% и 84,4% соответственно, что свидетельствует, прежде всего, о сложности восстановления производственных мощностей из-за их капиталоемкости, высокого износа и амортизации. Однако несмотря на сокращение металлургического сектора, в 2020 г. непрерывную работу возобновил «Юзовский металлургический завод», где в ноябре было выпущено 14 тыс. тонн готовой продукции.

По данным Госстат ДНР, количество предприятий промышленности, ожидающих сокращение объемов производства, превышает количество организаций, ожидающий соответственный рост, на 6,7%. Спад производства связан с рядом факторов, среди которых наиболее значимыми являются высокий уровень износа основных средств, нехватка высококвалифицированных сотрудников, низкая инвестиционная привлекательность как предприятий, так и государства в целом, низкая конкурентоспособность продукции на внешних рынках из-за низкого качества произведенной продукции по сравнению с аналогичными товарами Российской Федерации. Здесь необходимо подчеркнуть, что высокая цена и

относительное низкое качество продукции связано с отсутствием инновационных технологий и процессов в производстве.

Объем реализованной промышленной продукции за 2021 г. по сравнению с 2020 г. увеличился в 1,6 раза за счет роста в перерабатывающей промышленности, в частности в производстве резиновых и пластмассовых изделий, другой неметаллической минеральной продукции и машиностроении в 1,6 раза, изготовлении изделий из древесины, бумаги и полиграфической деятельности – на 41,7% по сравнению с 2020 г., производстве мебели – на 29,8%. Помимо этого, наблюдается рост в фармацевтической промышленности в 2 раза, легкой – в 1,8 раза, химической – на 20,4 % [195].

Проведенный анализ позволяет оценить производственный потенциал Республики с позиций возможностей развития и существующих угроз, который позволяет оценить возможности использования человеческого потенциала. Данные анализа отражены в Приложении О.

Главной проблемой развития промышленности является низкий уровень инвестиционной привлекательности, износ основных фондов, нехватка сырья и отсутствие рынков сбыта. При этом, абсолютно все отрасли являются конкурентоспособными и, несмотря на экономически сложную ситуацию в ДНР, восстанавливают и наращивают ежегодно свои производственные мощности для максимального удовлетворения нужд территории.

На основе анализа производственного потенциала был проведен PEST – анализ промышленности ДНР, результаты которого отображены в табл. 2.15.

В условиях частичной признанности ДНР предприятия не могут выстраивать взаимоотношения с зарубежными партнерами и поставщиками, что отражается на низком уровне обеспеченности сырьевой базой и объемах сбыта, а, соответственно, на материальном положении сотрудников и экономике в целом.

Особую роль при определении возможностей реализации человеческого потенциала играют распределение и обмен. К. Маркс утверждал, что «распределение определяется как момент, исходящий от общества, а обмен – как момент, исходящий от индивидов. Распределение определяет отношение

(количества), в котором продукты достаются индивидам; обмен определяет те продукты, в которых индивид требует себе свою часть, уделенную ему распределением» [3].

Таблица 2.15 – PEST – анализ промышленности ДНР  
(разработано автором)

Политические факторы (Policy)	Экономические факторы (Economy)
1. Частичная признанность территории. 2. Несовершенствованная законодательная база, влияющая на экспортные возможности. 3. Отсутствие государственного регулирования	1. Разрушенные производственные мощности вследствие боевых действий. 2. Потеря части экономических связей. 3. Транспортная блокада со стороны Украины. 4. Низкий платежеспособный спрос внутреннего рынка. 5. Отсутствие инвестиционных вливаний. 8. Недостаток в обеспеченности сырьем. 9. Отсутствие конкуренции на территории как стимулирующего фактора
Социальные факторы	Технологические факторы
1. Уменьшение численности специалистов. 2. Снижение привлекательности труда в промышленности. 3. Низкий уровень оплаты труда	1. Незначительная инновационная активность предприятий. 3. Некачественная продукция из-за старения интеллекта технологий производства. 4. Значительный износ активной части основных фондов. 5. Высокий уровень материало- и энергоемкости выпускаемой продукции

Структура распределения человеческого потенциала полностью определяется структурой производства. Распределение само есть продукт – не только по распределенному предмету; но и по форме. Также стоит привести в пример вывод А. Сена, что экономический рост может способствовать развитию человеческого потенциала тогда, когда он обеспечивает не только повышение дохода на душу населения, но и сопровождается справедливым распределением ресурсов в экономике [200].

Исходя из этого, распределение определяет уровень потребления продуктов, услуг, ресурсов как в текущем, так и будущем периоде.

Одним из наиболее важных показателей, определяющих уровень потребления, – уровень возможностей в развитии человеческого потенциала,

является потребительская корзина, которая также отображает уровень жизни населения. Это необходимый минимальный набор продуктов для поддержания жизнедеятельности в среднем за год. В большинстве развитых стран мира уровень жизни граждан давно определяется стоимостью их потребительской корзины, так как на ее основе определяется прожиточный минимум, а на основе потребительской корзины и прожиточного минимума устанавливается размер минимальной заработной платы (МРОТ) и социальных трансфертов.

Так как ранее было определено, что именно социально-экономические факторы являются определяющими при формировании и развитии человеческого потенциала, в работе проведен анализ продовольственной корзины, прожиточного минимума и МРОТ в Донецкой Народной Республике как одного из способов оценки возможностей населения для самореализации и развития своих возможностей как личностных, так и профессиональных.

Согласно Постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики №10-40 от 03.06.2015 г. во исполнение распоряжения Совета Министров Донецкой Народной Республики от 14.04.2015 г. №8 «О мероприятиях по обеспечению государственного регулирования ценообразования на социально значимые товары и товары первой необходимости» был утвержден качественный и количественный состав потребительской корзины [201]. В соответствии с ним в Республике должен формироваться прожиточный минимум на одного человека, а также отдельно для тех, кто относится к основным социальным и демографическим группам населения; устанавливается уровень минимальных пенсий и заработных плат, происходит расчет индекса потребительских цен и инфляции.

Данное распоряжение определяет, что потребительская корзина ДНР должна пересматриваться не реже одного раза в три года. Таким образом, следующий перерасчет должен был произойти в 2018 г., однако, несмотря на предписания Совета Министров ни в указанный период, ни в последующие два года потребительская корзина не была пересмотрена. Согласно данным Института экономических исследований, структура потребительской корзины



ДНР превышает МРОТ, МЗП и размер минимальных пенсионных выплат на 41% и 53% соответственно [196]. Величина потребительской корзины, рассчитанная по состоянию на 31.01.2019 г., составила на душу населения 6 989,05 руб.

Учитывая значительный рост цен на продовольственные товары – более чем на 30% в среднем по всем товарным группам, с целью проведения более детального анализа потребительской корзины Республики, выявления и оценки уровня инфляции цен, а также определения платежеспособности и уровня благосостояния населения как ключевого фактора развития человеческого потенциала, по данным МЭР ДНР был проведен анализ цен на товары продовольственной части с учетом установленного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики №10-40 от 03.06.2015 г. соотношения в размере 50% от стоимости непродовольственных товаров со стоимостью продуктов питания. Полученные результаты представлены в Приложении П.

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что в среднем за анализируемый период произошло увеличение продовольственной части потребительской корзины в среднем на 30%. Стоит подчеркнуть, что, несмотря на повышение пенсионных выплат и заработной платы за 2015-2021 гг., рост реальной доходной части граждан ДНР не превышает рост цен на продукты питания, что не позволяет в полной мере удовлетворять потребности человека в развитии.

Из проведенного анализа можем говорить, что доходы ниже уровня прожиточного минимума большинства населения не позволяют формировать человеческий потенциал даже на уровне простого воспроизводства физических сил и ставят население в рамки выживания. Подобные тенденции приводят к массовой бедности. Одной из ее характерных черт в современных условиях является перемещение центра тяжести на трудоспособных членов общества, которые в силу характера занятости или незанятости получают низкие доходы и не могут обеспечивать себя и семью всеми необходимыми ресурсами.

Следующим звеном производственного процесса является

потребление, которое можно считать одним из самых главных факторов формирования различных качеств человека и его потенциала. От того, насколько комплексным и рациональным будет потребление, и будет зависеть уровень развития. Именно в личном потреблении осуществляется простое (при потреблении продуктов питания, товаров длительного пользования, медицинских услуг и т. п.) и расширенное (при потреблении образовательных услуг, услуг сферы культуры и т.п.) формирование человеческого потенциала. Так, происходит трансформация первичных и примитивных потребностей в потребности более высокого порядка, что позволяет конструировать индивидуальность личности с помощью потребляемых товаров и услуг. Из этого следует, что личное потребление – это процесс саморазвития человека через степень удовлетворения его потребностей.

Здесь важно отметить, что уровень потребления тех или иных благ зависит от уровня цен, системы ценообразования, темпов инфляции. За последние пять лет цены в Донецкой Народной Республике в среднем увеличивались ежегодно на 10% (рис. 2.26).

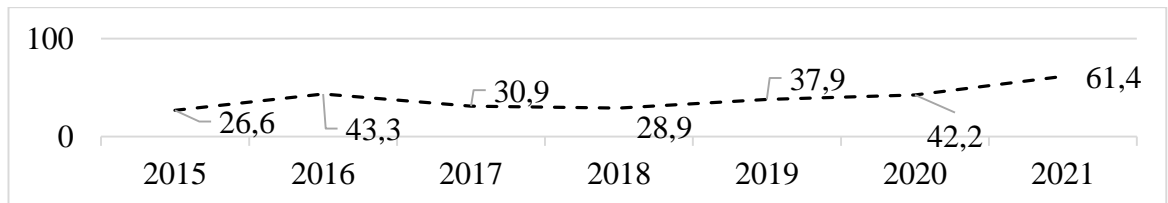


Рисунок 2.26 – Динамика роста цен в среднем на товары первой необходимости в ДНР за 2015-2021 гг., % (рассчитано автором).

В результате возникает социальная напряженность среди местного населения: рост цен не подкреплён соответствующей индексацией доходов населения, что связано с отсутствием расчетов инфляции в государстве, реальные доходы граждан снижаются, следовательно, и возможности для развития.

Для выявления уровня инфляции в ДНР, были рассчитаны индексы потребительских цен за 2015-2021 гг. на основе продовольственной части потребительской корзины (рис. 2.27), которые в целом отражают тенденции и

перспективы развития человеческого потенциала, определяя материальные возможности человека.

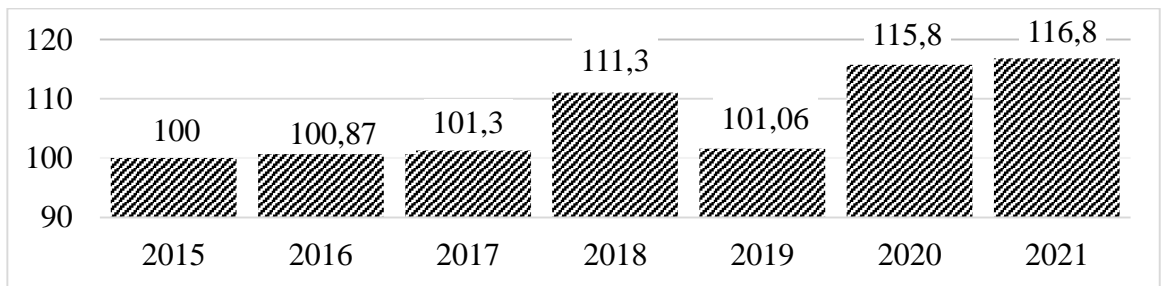


Рисунок 2.27 – Динамика продовольственной инфляции в ДНР за 2015-2021 гг., % (разработано автором)

В среднем ежегодно прирост инфляции составляет +5%, а за весь анализируемый период – более 48%. Можно сделать вывод, что на сегодняшний день в Республике наблюдается галопирующая или скачкообразная инфляция. Такой тип инфляции характерен для государств с переходной экономикой или стран третьего мира. Главной причиной является частичная милитаризованность экономики: ведение боевых действий на территории, переход предприятий, в особенности тяжелой промышленности, на наращивание военного потенциала, снижение общего объема производства, частичное или полное прекращение деятельности отдельных сфер и отраслей. Иными словами, осуществляется перераспределение ресурсов в пользу военных нужд.

В данном случае ценообразование в государстве приобретает специфические особенности. Во-первых, вследствие снижения уровня производства появляется дефицит товаров, а следовательно ограниченность в ресурсах и возможностях, в том числе формирования и развития потенциала человека. Для покрытия данного дисбаланса производится поставка импортных товаров, которые как правило имеют более завышенные цены на аналогичные товары местного производства. Во-вторых, для Республики характерно создание искусственного повышенного спроса на товары первой необходимости, которое заключается в ограничении поставок продуктов в продажу и повышении цены на них. Существующие тенденции приводят к развитию импортного

ценообразования: цены на товары и услуги зависят не только от постоянных производственных издержек, а и от транспортной логистики, таможенных расходов, положения страны-экспортера, условий и объема поставок. В табл. 2.16 представлены данные динамики цен на продовольственные продукты, рассчитанные с помощью Индекса Ласпейреса [202], который специально используется для отражения изменения стоимости фиксированного набора потребительских товаров, т.е. потребительской корзины, и позволяющий определить темпы инфляции в государстве. Индекс Ласпейреса показывает на сколько изменились цены в отчетном периоде по сравнению с базисным.

Таблица 2.16 – Индекс цен Ласпейреса по продовольственной части потребительской корзины ДНР в 2021 г. к 2015 г., % (разработано автором)

Дети от 0 до 6 лет	Дети от 6 до 18 лет	Трудоспособное население	Нетрудоспособное население
147,1	148,1	144,3	150,9

Средний уровень инфляции по группам составил 47,6%, что подтверждает ранее полученные данные по уровню инфляции в ДНР за 5 лет, а также предположения о галопирующим типе импортируемой инфляции.

В совокупности все вышеисследованные экономические факторы оказывают значительное влияние на формирование человеческого потенциала. В первую очередь, это уровень развития производства и личное потребление. Но если уровень развития производства служит скорее источником получения денежных средств, расширения благ и площадкой для реализации человеческого потенциала, то личное потребление непосредственно воздействует на человеческий потенциал через потребляемые блага, тем самым формируя его и развивая.

На сегодняшний день приходится констатировать дестабилизацию распределительных отношений. Это приводит к неудовлетворению потребностей, дифференциации доходов населения, как по сферам деятельности, так и в территориальном разрезе, к перекоосу в заработной плате управленческого персонала и рабочих, нехватке квалифицированных кадров,

следовательно, к диспропорциональности системы образования, которая не способна удовлетворять спрос на рынке труда, а также к значительной территориальной дифференциации человеческого потенциала, что актуализует необходимость совершенствования концепции управления потенциалом человека в Донецкой Народной Республике.

Таким образом, проведенный анализ факторов влияния на формирование человеческого потенциала позволяет сделать вывод, что именно экономические факторы оказывают наиболее сильное влияние на человека, его материальные, и, как следствие, финансовые, культурные, образовательные, духовные и иные возможности.

В кризисных условиях может снижаться роль вышеперечисленных возможностей: сокращение доходов приводит к снижению качества получаемого образования, медицинских услуг, уровню потребления культурно-развлекательных мероприятий, а, следовательно, к снижению развития человеческого потенциала.

Результаты исследования, проведенного в данном подразделе, свидетельствуют о необходимости поиска новых методов и инструментов, направленных на развитие экономики Донецкой Народной Республики с учетом производственных, финансовых, технических и иных возможностей, а также специализации территории с целью создания стабильности и устойчивости в государстве. В период перехода к шестому технологическому укладу и смене экономической, технической и социальной парадигм основой развития являются знания, трансформирующиеся в продукт в процессе человеческой деятельности. Приоритетным ресурсом становится человек и его способности к созданию инновационных технологий, принятию решений, генерации идей. В связи с этим особую актуальность приобретает процесс развития и в дальнейшем реализации человеческого потенциала как одного из главных инструментов экономического развития государства в период инновационного прогресса и повсеместной цифровизации.

### **2.3. Социологическая оценка научного потенциала Донецкой Народной Республики**

Как было определено в диссертационной работе, именно знания, воплощенные в жизнь с помощью потенциала человека, являются основой экономических трансформаций. Результаты научно-исследовательской деятельности, представленные как инновационные идеи, проекты, новшества, и реализованные на практике, создают добавочную стоимость товара, делая их более качественными, а, следовательно, конкурентоспособными как на внутреннем, так и на внешних рынках. За счет такого повышения привлекательности изготавливаемой на территории государства продукции, изменяется и инвестиционная привлекательность самого государства, а также возрастает спрос на высокотехнологичные товары, увеличивается валовой региональный продукт, то есть изменяется объем экспорта.

Количество научных разработок зависит непосредственно от количества высококвалифицированных молодых ученых, которые непосредственно занимаются научно-исследовательской деятельностью.

В основе всех научных разработок первоначально находятся идеи, предположения, гипотезы, которые в образовательной среде исследуются человеком в рамках участия в различных научных мероприятиях. Иными словами, реализация потенциала происходит через участие в конкурсах, конференциях, олимпиадах и иных, различных по уровню мероприятиях. Чем больше и сильнее заинтересованность в проведении исследований и разработок, тем больше участников таких мероприятий, следовательно, больше идей и открытий, более качественные исследования, которые в перспективе возможно использовать на практике в различных секторах экономики. Важно отметить, что именно студенческие разработки являются наиболее многочисленными в образовательной системе, а также ранее было определено, что именно студенты являются основой высокоразвитого

человеческого потенциала, который в дальнейшем реализуется через профессиональные качества, опыт и навыки человека.

В рамках исследования научного потенциала ДНР, в работе был проведен социологический опрос, целью которого является оценка студентами ВПО уровня научно-исследовательской работы как основы развития потенциала человека. Анкета приведена в Приложении Р.

В опросе приняли участие 2975 студентов или каждый 17 студент из 16 образовательных организаций высшего профессионального образования ДНР (рис. 2.28), среди которых 45% всех опрошенных – студенты ГОУ ВПО «ДОННУ», 22% – ГО ВПО «ДонНУЭТ», 13% – ОО ВПО «ГИИЯ» и 7% – обучающиеся ГОО ВПО «ДонНМУ им. М. Горького».

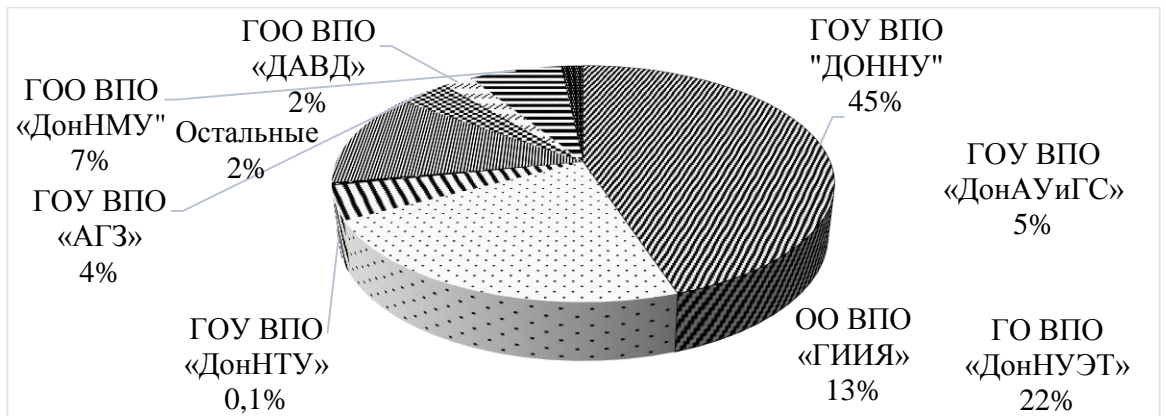


Рисунок 2.28 – Структура респондентов по ОО ВПО ДНР, % [203, с. 32]

Данные относительно количества принявших участие в опросе и количестве образовательных организаций позволяют оценить научно-исследовательский потенциал с точки зрения разных направлений обучения и специальностей, а также проанализировать сложившиеся тенденции в ДНР относительно научно-исследовательской деятельности среди студентов и развития науки в целом.

По образовательному уровню 70% респондентов проходят обучение по ОП «Бакалавриат», из которых 54,1% (1583 студента) обучаются на 1 и 2 курсах (рис. 2.29).

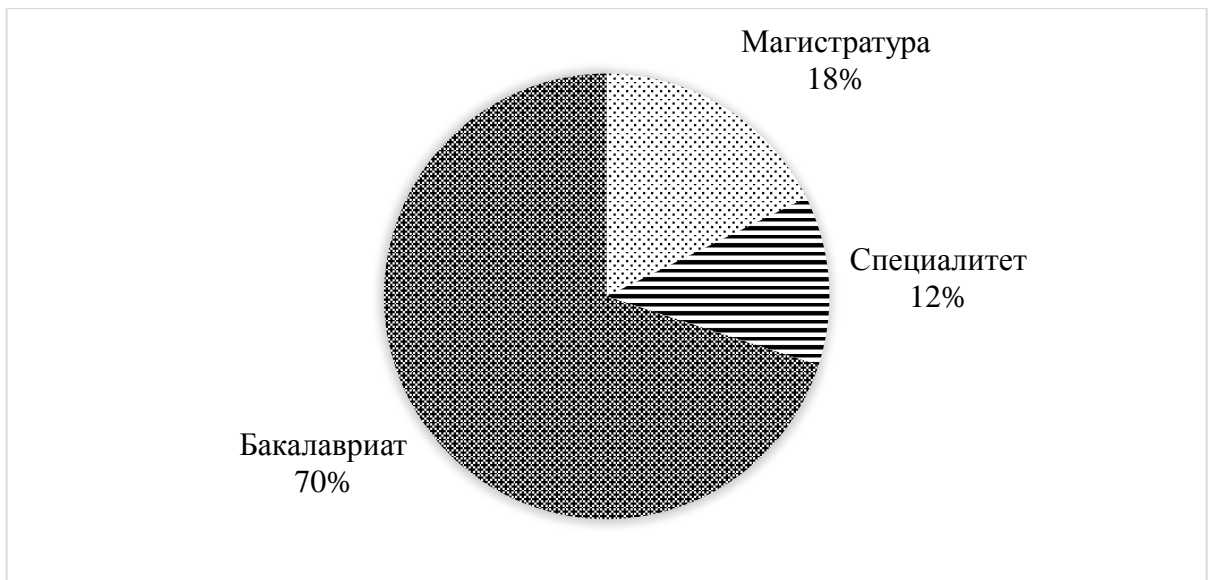


Рисунок 2.29 – Структура респондентов по образовательному уровню, %

На рис. 2.30 представлена структура респондентов по направлению обучения. Стоит отметить, что данная структура опроса отражает общую закономерность по Республике: наиболее активными в научной деятельности являются студенты экономических и социально-гуманитарных направлений, что связано с проведением большинства соответствующих научных мероприятий в ДНР, наличием площадок и проектов, позволяющих реализовывать свои научные разработки на практике, а также популяризацией данных направлений обучения.

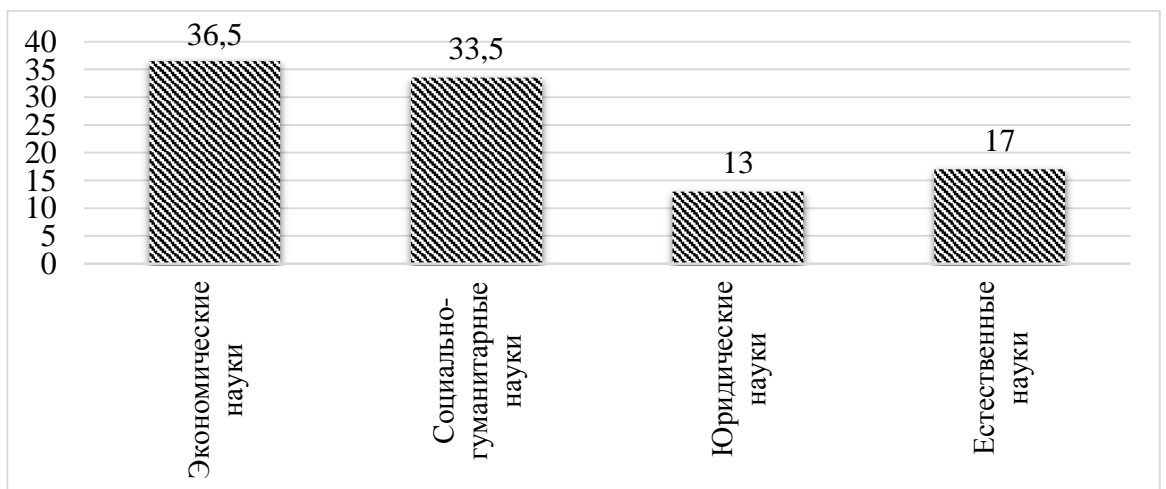


Рисунок 2.30 – Структура респондентов по направлению обучения, %



Помимо этого, на выбор направления обучения влияет не востребованность части специальностей на рынке труда в связи с массовым перепрофилированием многих предприятий, частичным или полным прекращением деятельности ряда промышленных организаций, в том числе крупнейших в бывшей Донецкой области, сложность непосредственного обучения, отсутствие диссертационных советов и площадок для применения разработок, а также не перспективность определенных профессий из-за отсутствия государственных заказов для определенных секторов экономики.

Около 34% из общего количества обучающихся по естественному направлению подготовки (268 студентов) нравится выбранная специальность, 20,4% выбрали специальность исходя из востребованности на рынке труда. Необходимо отметить, что 17% из 20,4% являются студентами ГОО ВПО «ДонНМУ им. М. Горького». Это позволяет сделать вывод о привлекательности естественных направлений обучения, что можно использовать в качестве мотивационного фактора при осуществлении научной деятельности, а также о перспективности карьерного развития. В данном аспекте востребованность на рынке труда может быть использована как инструмент государственного регулирования в отношении структуризации рынка труда исходя из современных реалий.

В общем распределении более 62% опрошенных нравится выбранная специальность, в том числе из-за качественного образования (38,7%), востребованности на рынке труда – 29,5%, возможности получения диплома российского образца – 21,5%, перспективы получить конкретное место работы – 17,7%. Более 22% студентов выбрали направление обучения по рекомендациям родителей.

Проведя анализ открытых ответов респондентов, большинство связывает выбор направления подготовки с возможностью расширения кругозора, получения новых знаний и навыков, что свидетельствует о заинтересованности и инициативности индивидуумов, их готовности к развитию. Полученные результаты позволяют утверждать о возможности

реализации экономики знаний в ДНР, так как государство имеет достаточно ресурсов для ее становления и развития. В данном аспекте студенты – основной источник и инструмент развития, функциональные обязанности которых заключаются в генерировании инновационных идей и разработок с целью создания условий для восстановления и развития экономики государства.

Для реализации экономики знаний через человеческий потенциал, прежде всего, необходимо дать оценку предоставляемым знаниям, так как именно образовательный фактор является одним из ключевых в формировании и развитии потенциала человека. На рис. 2.31 отображены ответы респондентов по уровню получаемых знаний в организациях ВПО ДНР. Более 90% студентов оценивают уровень знаний как соответствующий (45% – как высокий), 4% – как неудовлетворительный.

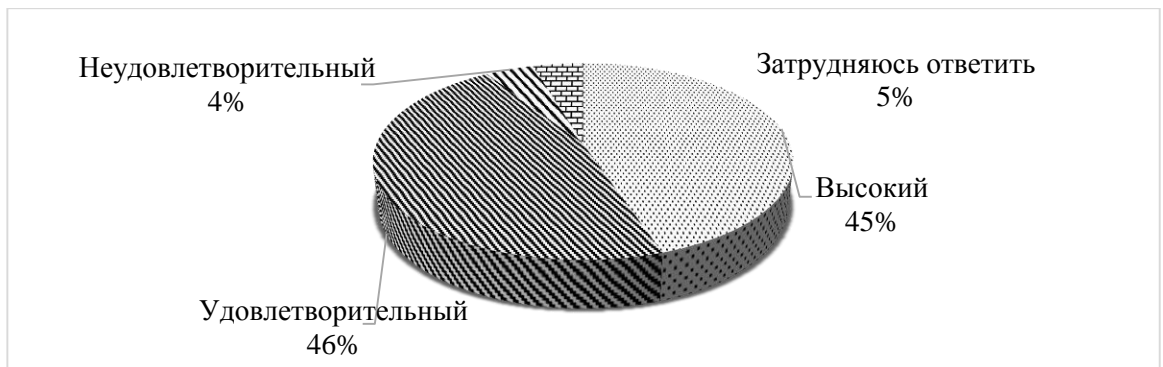


Рисунок 2.31 – Структура ответов респондентов относительно оценки уровня предоставляемых знаний в ВПО ДНР, %

Таким образом, можно утверждать о наличии базовых условий для получения качественного образования, и, как следствие, для формирования высокого уровня человеческого потенциала.

Высокий уровень образования положительно сказывается на организации НИР в образовательных организациях Республики. По данным рис. 2.32, более 72% всех опрошенных студентов удовлетворены процессом организации научной деятельности в своих учебных заведениях, а 47,7%

опрошенных занимаются или планируют заняться наукой, что является высоким показателем для Донецкой Народной Республики.

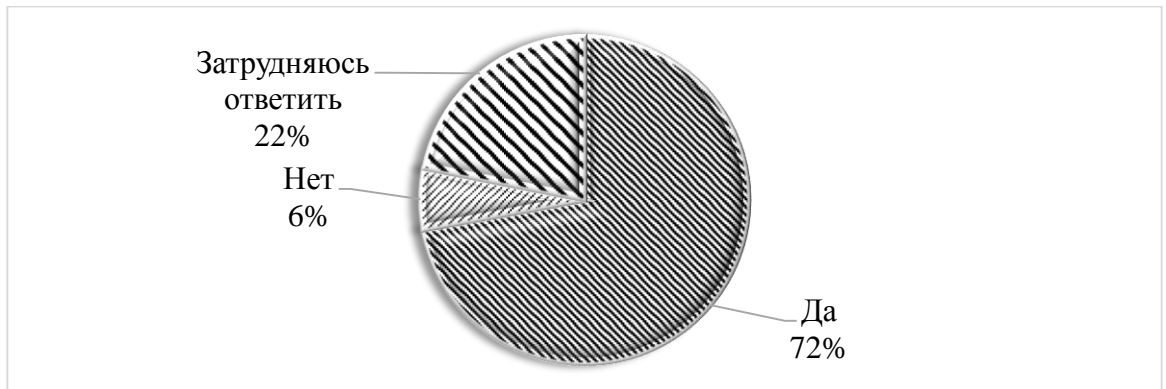


Рисунок 2.32 – Структура ответов респондентов об удовлетворенности организацией НИР в ВПО ДНР, %

Студенты высоко осведомлены о разных формах НИР, о чем свидетельствуют данные рис. 2.33.



Рисунок 2.33 – Распределение ответов респондентов об осведомленности о различных формах НИР среди студентов ВПО ДНР, чел.

Большинство опрошенных занимаются подготовкой работ в рамках учебной программы, написанием статей и тезисов, работают над проектами, принимают участие в различных научных мероприятиях. Отметим, что все

формы НИР можно приравнять к способам реализации потенциала. Таким образом, в ДНР на уровне образовательных организаций осуществляется управление человеческим потенциалом, которое включает в себя формирование (предоставление знаний), развитие (организация НИР в ВПО) и реализацию (осуществление НИР).

Однако несмотря на положительную оценку и сложившиеся тенденции в образовательных организациях, 45% студентов оценивают свою вовлеченность в научно-исследовательскую работу как среднюю, а 14% – как низкую. Только более 20% высоко вовлечены в НИР, 3,2% студентов – крайне высоко (рис. 2.34).

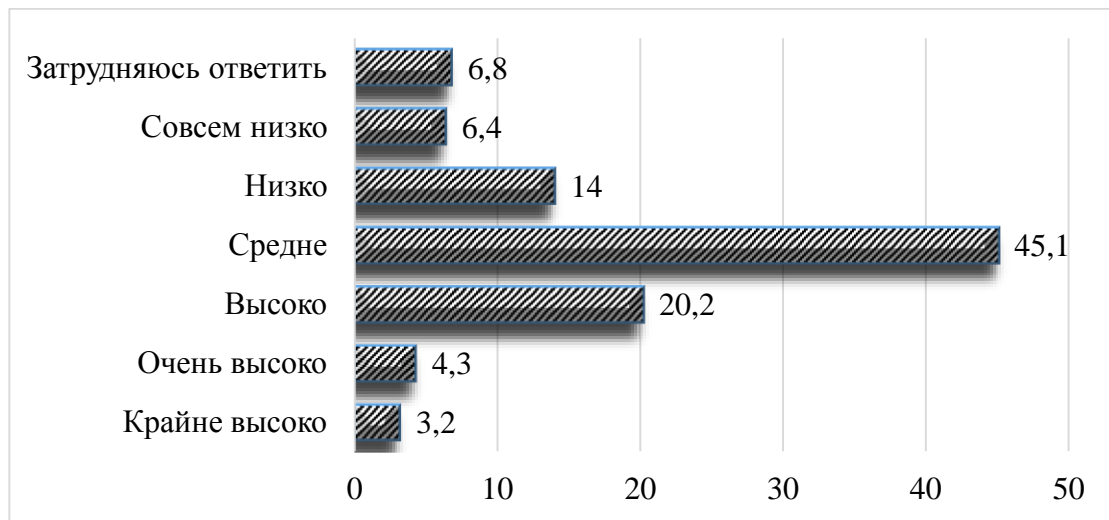


Рисунок 2.34 – Результаты ответов респондентов относительно оценки собственной вовлеченности в НИР, %

Определенным образом это сказывается на уровне подготовки специалистов, так как НИР является самостоятельной работой и позволяет охватить и изучить ряд аспектов более детально, тем самым «углубиться» в рамках выбранного направления подготовки. Приравнивая процесс образования в ВПО к механизму управления человеческим потенциалом, можно говорить о наличии проблем с управлением человеческим потенциалом на государственном уровне, так как образовательная деятельность является одним из социальных направлений деятельности государства.

Согласно данным рис. 2.35 и 2.36, всего лишь 37,6% студентов занимаются научно-исследовательской деятельностью, более 23,1% низко осведомлены об этом, почти 30% считают НИР не интересной.

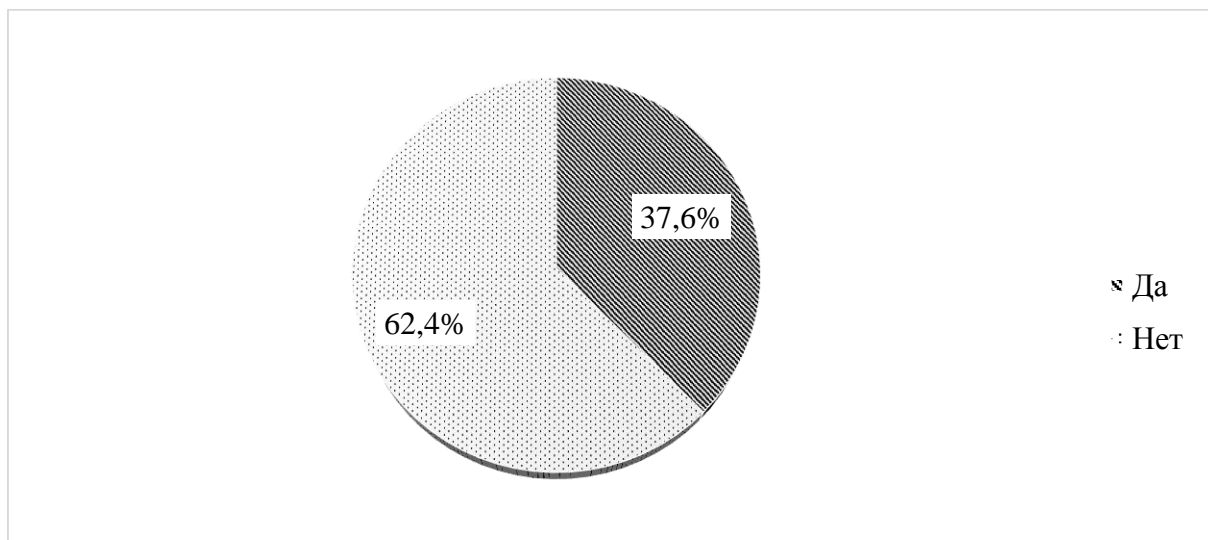


Рисунок 2.35 – Структура ответов респондентов по блоку вопросов об участии в НИР, %

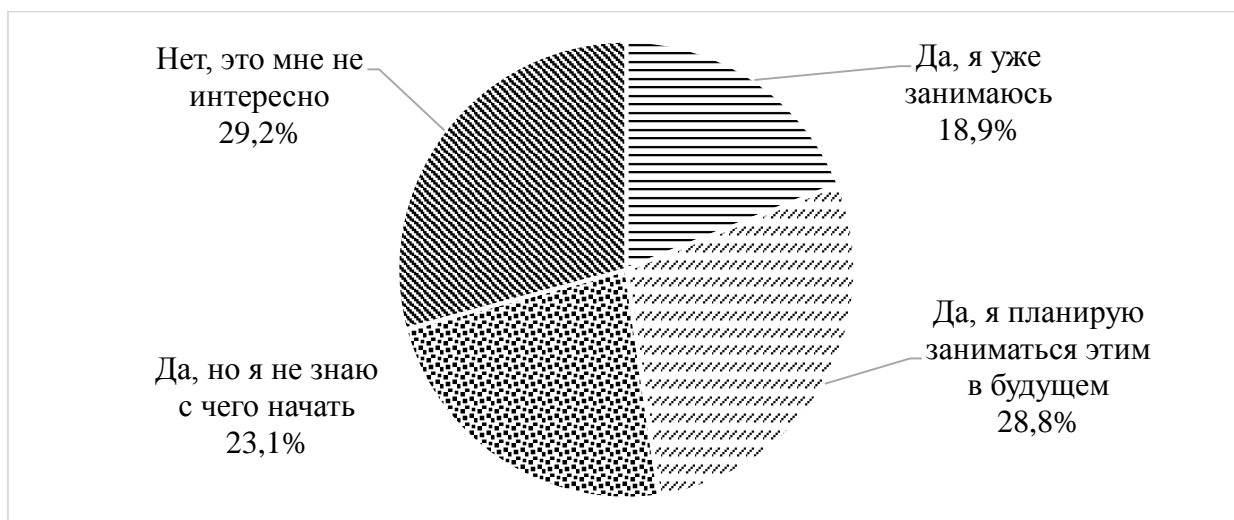


Рисунок 2.36 – Структура ответов респондентов по блоку вопросов о заинтересованности участия в НИР, % [203, с. 33]

Средний показатель вовлеченности отражается на научной активности студентов: 49% опрошенных, принимают участие в студенческих научных конференциях, 37% и 33% опубликовали тезисы в сборниках материалов

конференций, выступили с докладами соответственно, в том числе на территории Российской Федерации (рис. 2.37).



Рисунок 2.37 – Сведения об участии студентов в НИР, чел.

Данные опроса позволяют выделить факторы вовлеченности студентов в НИР. К мотивационным можно отнести возможность познания в рамках учебного процесса различных форм работы, расширение кругозора, углубление знаний по выбранной специальности, повышение квалификации, саморазвитие, приобретение навыков работы с различными источниками информации, развитие креативного мышления, приобретение профессиональных компетенций.

К дестабилизирующим факторам относятся нехватка свободного времени, отсутствие навыков, умений и материального стимула, технических средств, низкий уровень осведомленности и отсутствие заинтересованности в НИР научных руководителей (рис. 2.38). Последний фактор предлагается считать одним из наиболее значимых, так как 74,4% опрошенных оценивают роль преподавателя в мотивации студента как высокую и очень высокую.

К практическим инструментам повышения заинтересованности и привлечения к участию в НИР около 50% респондентов относят дополнительные баллы в рамках учебного процесса, более 45% – совместную научную деятельность, работу над публикациями, участие во встречах с учеными и практиками.



Рисунок 2.38 – Ответы респондентов относительно оценки роли преподавателя в привлечении студентов к участию в НИР, % [203, с. 33]

Это в свою очередь позволит студентам приобретать определенные навыки и перенимать опыт, саморазвиваться и углублять полученные знания, что подтверждается данными рис. 2.39 (почти 80% опрошенных хотят участвовать в различных научно-практических семинарах, научно-исследовательских проектах совместно с научным руководителем).

Взаимодействие с научным руководителем можно определить как один из главных этапов развития личности студента, приобретения им навыков и

опыта. Данный вывод позволяет говорить о рациональности и необходимости использования профессорско-преподавательского состава в качестве одного из инструментов развития человеческого потенциала в ДНР.

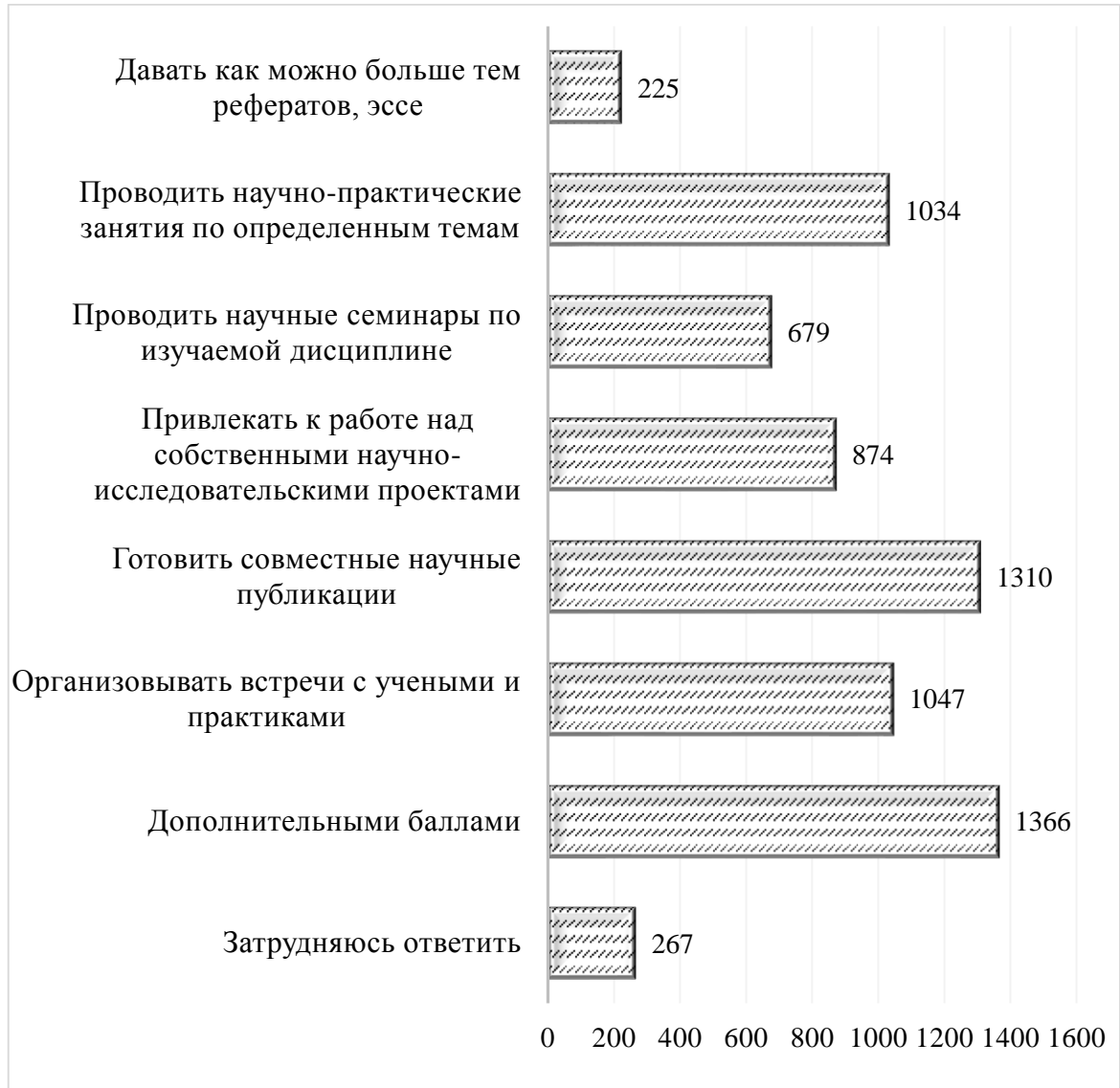


Рисунок 2.39 – Ответы респондентов на вопрос «Как Вы считаете, каким образом в учебном процессе преподаватель может заинтересовать студентов заниматься научной деятельностью?», чел. [203, с. 34]

По мнению более чем половины студентов введение материального поощрения за участие в НИР могло бы повысить активность и мотивацию в участии. На сегодняшний день в Республике выплачивает стипендиальная надбавка за научную деятельность в размере 50% от основной и повышенных



стипендий, однако размер данной надбавки не в состоянии покрывать расходы на приобретение различных приборов и вспомогательных материалов для проведения экспериментов и исследований, в особенности в рамках обучения на естественных специальностях.

Это существенно снижает количество научных достижений и открытий, что, в свою очередь, негативно отражается на общем образовательном процессе – невозможность применения личных достижений на практике, саморазвития и развития потенциала, в том числе скрытых потенциальных возможностей, определенных компетенций, необходимых для повышения квалификационных требований на рынке труда. Это непосредственно влияет на снижение уровня инновационного развития государства за счет низкой конкурентоспособности рабочей силы и производимых товаров и услуг.

Помимо материальных стимулов необходимо улучшение информационного и материального обеспечения научно-исследовательской деятельности (рис. 2.40), в том числе активизации работы научных студенческих сообществ как самостоятельных органов управления в образовательных организациях, которые будут курироваться и поддерживаться со стороны Народного Совета ДНР; необходимо повышение престижности научной деятельности через структурные изменения в образовательной системе с целью создания условий для реализации творческого потенциала студентов, а именно трансформации образовательного процесса для создания условий занятия НИР и возможностей реализации полученных результатов на практике.

Результаты опроса позволяют не только выявить существующие проблемы, но и определить причины, по которым студенты не хотят заниматься НИР. Прежде всего, это отсутствие мотивации, невозможность практического применения результатов своей научной деятельности, сложности в направлении в научную командировку и участия в зарубежных мероприятиях.

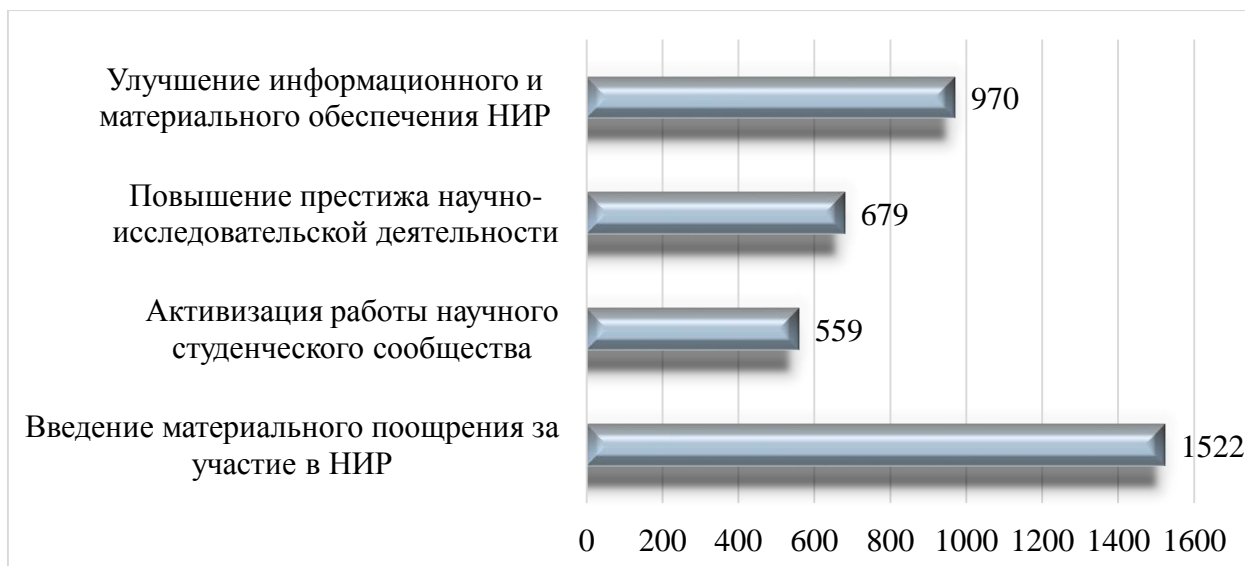


Рисунок 2.40 – Мотивационные факторы повышения вовлеченности студентов в НИР, чел. [203, с. 34]

Данные причины являются дестабилизирующими не только в научной среде, но и в обществе, так как их результатом является низкий уровень развития человеческого потенциала, дисбаланс между требованиями рынка труда и подготовкой специалистов, как следствие, разбалансированность в квалификационной структуре населения, массовая не востребованность, вынужденная миграция, которая отражается на качественном составе общества. В совокупности, все это приводит к невозможности реализации различных проектов и программ, направленных не только на развитие экономики ДНР, но и создание «подушки безопасности» государства в плане социальных гарантий и нормативов. Высокая вовлеченность студентов в НИР при низкой поддержке и не востребованности результатов НИР со стороны бизнеса, промышленности и государства является недопустимым в период широкого распространения шестого технологического уклада и четвертой промышленной революции.

На современном этапе развития ДНР в период цифровизации и развития экономики знаний необходимо уделить большее внимание НИР для достижения не только поставленной цели и задач социально-экономического развития Республики на период 2022–2024 гг., которые прописаны в

Программе развития Республики, но и для дальнейшего социально-экономического роста и повышения качества жизни населения.

Активность и желание студентов принимать участие в проектах, грантах, программах и т.д. (рис. 2.41) во многом определяет возможности Республики не только в развитии высокого уровня человеческого потенциала, но и формировании нового креативного класса населения.

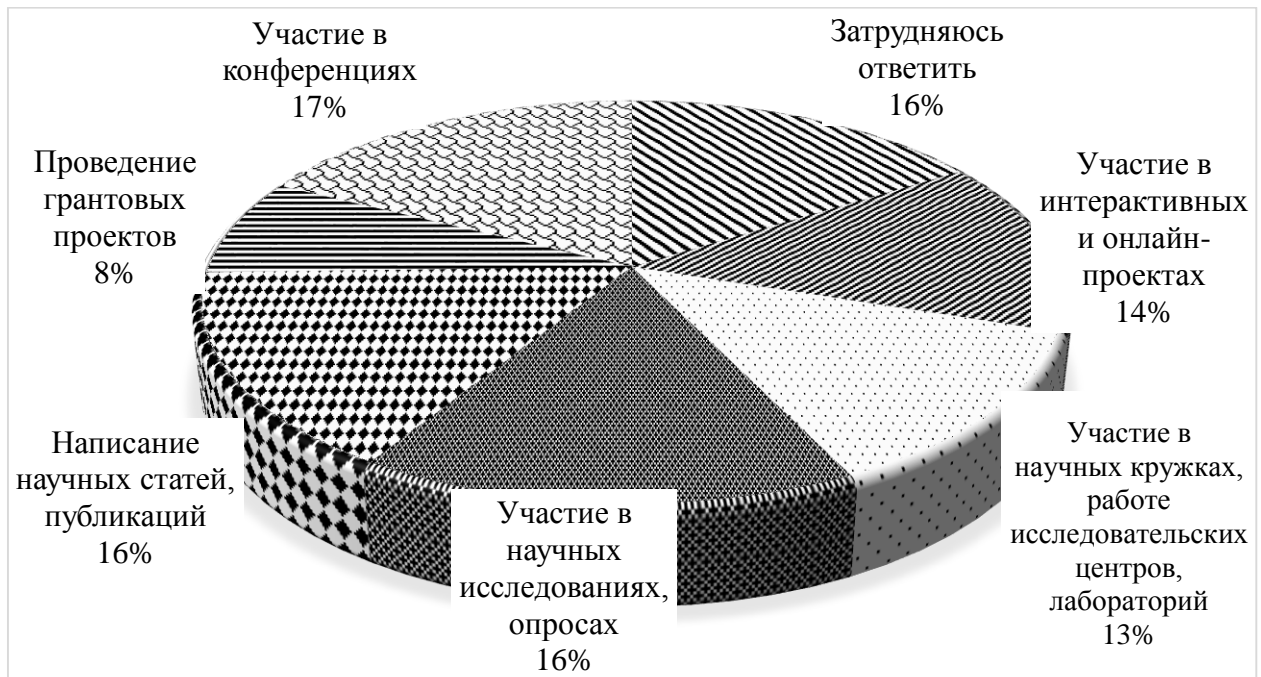


Рисунок 2.41 – Структура направлений НИР, в которых студенты ВПО ДНР хотят принимать участие, %

Основной характерной чертой креативного класса является возможность производить экономические ценности в процессе творчества. Р. Флорида выделяет в креативном классе ядро (люди, влияющие на мнение в обществе) и периферию (тех, кто находится под влиянием ядра) [117, с. 201]. Значимость ядра заключается в высокой социальной активности. Такие сотрудники, как правило, проявляют большую предрасположенность к самоорганизации, автономности и самостоятельности. Главной задачей государства в данном случае является создание благоприятных условий для формирования и развития таких кадров, их поддержка и обеспечение защищенности через законодательную и нормативно-правовую базу.

Интеллектуальные ресурсы, использующие творческий подход к решению поставленных задач, являются целостной системой, которая отражает всю комплексную совокупность связей между структурными элементами интеллектуального поля государства. Это означает, что человек используя свой потенциал способен активизировать все звенья производственной, ресурсной, материальной и других баз в процессе проектирования, производства, реализации продукта и эффективного управления всеми процессами. Таким образом, происходит формирование современного технологического уклада – необходимого условия ускорения темпов экономического роста в нестабильной экономической среде.

Важно отметить, что создание креативного класса приведет к трансформации экономики: произойдет переориентирование с источников «сырьевого прорыва» на соединение природных и человеческих ресурсов в интеллектуальные, которые способны воспроизводить опережающими темпами новые продукты и технологии, определяющие новые качественные факторы экономического роста. Это позволит «перейти» от дублирования старых технологий к поиску и созданию новых, тем самым обеспечивая уход от массового производства к индивидуальным проектам.

Такие изменения влекут за собой формирование некоего интеллектуального «котла» государства, способного стать не только базой креативной экономики, основанной на знаниях, но и «прорывов» для самого государства: произойдет зарождение новой общественно-экономической системы, в которой доминируют не традиционные, а уже новые факторы экономического роста. Особенностью такой экономики является постоянное создание новых продуктов человеческого труда.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод, что Донецкая Народная Республика имеет базовые предпосылки для создания наукоемкой экономики, основанной на знаниях, в основе которой будет научный потенциал студентов высших образовательных организаций. Благодаря созданию условий для активизации и популяризации научной

деятельности становится возможным развитие и совершенствование человеческого потенциала, повышение его уровня. Результатом будет разработка системы управления человеческим потенциалом государством как инструмента стабилизации общей социально-экономической ситуации в ДНР.

## **Выводы по разделу 2**

Основные выводы и научные положения, полученные в результате анализа управления человеческим потенциалом в Донецкой Народной Республике, заключаются в следующем.

1. Анализ методических подходов к оценке человеческого потенциала, а также результаты корреляционно-регрессионного анализа позволили сделать вывод, что в наибольшей степени индекс человеческого развития зависит от индекса грамотности. Обосновано, что данный индекс должен не просто отображать общее количество лет обучения, но и в целом уровень полученного образования, его качество и результативность с точки зрения научной деятельности как обучающихся, так и профессорско-преподавательского состава, а также конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

2. Методический подход к оценке научного потенциала дополнен показателем *«индекс научного потенциала»*, который включает индексы научной деятельности студентов (уровень вовлеченности и заинтересованности студентов ОО ВПО в участии в НИР, мотивационные факторы), аспирантов (качество подготовки молодых ученых через публикационную активность, уровень обеспеченности кадрами высшей квалификации, уровень подготовки кадров высшей квалификации, среднюю стоимость обучения, удельный вес отчисленных до окончания срока обучения), профессорско-преподавательского состава (количество

подготовленных студентов-победителей, призеров конкурсов научно-исследовательских работ (НИР), олимпиад, конференций под руководством преподавателя; количество опубликованных статей и тезисов под руководством преподавателя; количество НИР, внедренных в учебный процесс или производство), образовательной организации (общее состояние и возможности организации в обеспечении НИР, а именно условия для получения качественного образования, уровень востребованности выпускников работодателями, уровень научно-исследовательской деятельности). Предложена шкала для определения уровня научного потенциала: 0-0,5 – низкий уровень; 0,5-0,75 – средний уровень; 0,75-1,0 – высокий уровень.

3. Результаты расчета индекса научного потенциала, выполненные на примере ГОУ ВПО «ДОННУ» за 2014-2022 гг., свидетельствуют о среднем уровне научного потенциала.

4. Диагностика факторов и условий формирования и развития человеческого потенциала в ДНР позволила выявить, что фактор демографии оказывает негативное влияние на воспроизводство человеческого потенциала, что связано с уменьшением численности жителей из-за превышения смертности над рождаемостью, миграцией, старением населения и низким уровнем социальной защищенности; анализ факторов социализации свидетельствует об оттоке высококвалифицированных специалистов, дефиците специалистов в системе здравоохранения, положительной динамике развития научной сферы и наличии большого количества ученых, в том числе молодых; экономические факторы отображают низкий уровень жизни населения и возможностей; на рынке труда наблюдается востребованность менее квалифицированных работников по сравнению с высококвалифицированными, что свидетельствует о механизации труда, упрощении процесса производства и удешевлении рабочей силы.

5. С помощью социологических методов исследования проведена оценка научного потенциала Донецкой Народной Республики на основе

анализа студенческой научно-исследовательской деятельности. Опрос 2975 студентов шестнадцати образовательных организаций высшего профессионального образования ДНР позволил определить средний уровень вовлеченности студентов в НИР (45,1% респондентов), выделить практические инструменты повышения заинтересованности и привлечения к участию в НИР (участие в грантовых проектах, научных кружках и центрах) и мотивационные факторы повышения вовлеченности студентов в НИР (материальное поощрение за участие в НИР, улучшение информационной и материальной обеспеченности НИР).

Основные научные результаты, изложенные в данном разделе диссертационной работы, опубликованы в научных трудах автора [183; 203; 204].

### РАЗДЕЛ 3

## РАЗВИТИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

### 3.1. Перспективы развития научного потенциала Донецкой Народной Республики

Для решения задач повышения конкурентоспособности экономики, необходимо развитие высокотехнологичных отраслей, увеличение наукоемкости продукции, рост инвестиций в исследования и разработки, инновационная активность предприятий.

Для того, чтобы оценить уровень научного потенциала Донецкой Народной Республики в работе проведен анализ развития студенческой научно-исследовательской деятельности в Донецкой Народной Республики на примере ГОУ ВПО «ДОННУ».

С целью прогнозирования индекса научного потенциала «ДОННУ» в работе использован метод корреляционно-регрессионного анализа (КРА), с помощью которого возможно определить зависимость одной переменной от другой. На основе полученных результатов исследования, можно предположить наличие зависимости индекса научного потенциала ( $I_{нп}$ ) ( $Y$ ) от ряда показателей, определяющих индекс научного потенциала согласно предложенному в диссертации научно-методическому подходу. Среди таких факторов были выделены:

количество студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности ( $X_1$ );

численность аспирантов, зачисленных на бюджетной основе ( $X_2$ );

численность молодых ученых, работающих в образовательной организации ( $X_3$ ).



Данные факторы были выбраны на основе априорного содержательного анализа.

Построено корреляционное поле, с помощью которого можно будет судить о наличии связи между изучаемыми признаками. Корреляционное поле было построено между результативным признаком (Y) и каждым факторным признаком ( $X_1, X_2, X_3$ ).

Для анализа зависимости между отобранными факторами, а также для проверки наличия мультиколлинеарности ( $x_1$  и  $x_j$  ( $i \neq j; i, j = \overline{1, m}$ ) они не должны быть связаны между собой ни функциональной (мультипликативной или аддитивной), ни тесной корреляционной связью, т.е.  $x_i \neq x_1 \cdot x_2 \cdot \dots \cdot x_k$  или  $x_i \neq x_1 + x_2 + \dots + x_k, k \in \overline{1, m}$ ; или  $|r_{x_i x_j}| \leq 0$ ), в выбранном признаковом пространстве в автоматическом режиме ППП Excel была построена матрица парных коэффициентов корреляции (табл. 3.1).

Таблица 3.1 – Матрица парных коэффициентов корреляции  
(разработано автором)

	Y	$X_1$	$X_2$	$X_3$
Y	1			
$X_1$	0,88	1		
$X_2$	0,82	0,98	1	
$X_3$	0,81	0,92	0,97	1

Проведя анализ матрицы парных коэффициентов можно сделать вывод, что между значением  $I_{\text{нп}}$  «ДОННУ» (Y) и количеством студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности (0,88) существует высокая прямая связь; между значением  $I_{\text{нп}}$  «ДОННУ» (Y) и численностью аспирантов, зачисленных на бюджетной основе (0,82) – высокая прямая зависимость; между  $I_{\text{нп}}$  ДОННУ (Y) и численностью молодых ученых, работающих в образовательной организации (0,81) – высокая прямая зависимость (согласно шкале Чеддока, табл. 3.2).

Таблица 3.2 – Шкала Чеддока [205]

Величина показателя тесноты связи по абсолютной величине	0,1 -0,3	0,3 -0,5	0,5 -0,7	0,7 -0,9	0,9 -0,99
Характеристика связи	Слабая	Умеренная	Заметная	Высокая (тесная)	Весьма высокая (очень тесная)

Для проверки статистической однородности показателей рассчитываются коэффициенты вариации. Коэффициент вариации рассчитывается по следующей формуле :

$$V = \frac{\sigma}{\bar{x}} * 100, \quad (3.1)$$

где  $\bar{x}$  – среднее значение признака в совокупности;

$\sigma$  – среднее квадратическое отклонение:

$$\sigma = \sqrt{S}, \quad (3.2)$$

где  $S$  – дисперсия:

$$\sigma = \frac{\sum(x-\bar{x})^2}{n}. \quad (3.3)$$

Данные для расчета коэффициента вариации представлены в табл. 3.3.

Таблица 3.3 – Описательная статистика

Показатели	max	min	среднее	S	$\sigma$	V
Y	0,7	0,34	0,533	0,011	0,103	19,30
X <sub>1</sub>	7 102	1 054	5 988	3 637 787	1 757,298	29,35
X <sub>2</sub>	79	23	60,375	320,554	17,904	29,66
X <sub>3</sub>	492	217	437,5	8 220	90,664	20,72

Расчеты показали, что по всем показателям  $Y$ ,  $X_1$  и  $X_2$  коэффициент вариации не превышает 33%, а значит, их значения соответствуют критерию статистической однородности.

Рассчитаем линейную, степенную, квадратическую и гиперболическую модели регрессии. По сочетанию формальных критериев выберем оптимальный вариант (табл. 3.4).

Таблица 3.4 – Формальные критерии аппроксимации регрессионных моделей (разработано автором)

Модели	Формальные критерии аппроксимации			
	Относительная ошибка аппроксимации	Коэф. детерминации (R <sup>2</sup> )	Критерий Фишера	МНК (min)
Линейная модель				
$\bar{y} = 0,1911 - 0,0001 * x_1 + 0,0011 * x_2 + 0,0029 * x_3$	<b>6,2</b>	0,807	5,57	0,014
Степенная модель				
$\bar{y} = -11,51 * X_1^{-1,38} * X_2^{0,05} * X_3^{3,7}$	6,55	<b>0.865</b>	<b>8.517</b>	0.04
Квадратическая модель				
$\bar{y} = 0,22 - 0,00000001X_1^2 + 0,000009X_2^2 + 0,000003X_3^2$	6.87	0.769	4.427	0.02
Гиперболическая модель				
$\bar{y} = -1,4 - 4\ 300,8 \frac{1}{X_1} - 14,9 \frac{1}{X_2} - 1\ 415 \frac{1}{X_3}$	6.34	0.819	6.045	<b>0.013</b>

Как видно по соотношению статистических критериев аппроксимации наиболее оптимальной модели сложившейся зависимости соответствует степенная функция.

Множественные коэффициенты корреляции и детерминации оценивают тесноту связи и влияние всех факторов, которые включены в регрессию, на изменение результативного признака.

По степенной зависимости  $R=0,92$ , а  $R^2 = 0,87$ , что свидетельствует о высокой зависимости  $I_{\text{НИ}}$  ДОННУ от трех факторных признаков, т.е. 87% изменения индекса научного потенциала ДОННУ обусловлено изменением одновременно количества студентов, участвующих в научно-

исследовательской деятельности, численности аспирантов, зачисленных на бюджетной основе и численности молодых ученых, работающих в образовательной организации.

Для того чтобы подтвердить, что полученные оценки носят объективный характер и их с определенной вероятностью можно распространить на аналогичную генеральную совокупность, проведем проверку статистической достоверности и точности степенной регрессии, а также статистической достоверности показателей тесноты связи.

Статистическая достоверность уравнения проверяется с помощью F-критерия или критерия Фишера-Снедекора [206]:

$$F_{\text{расч}} = \frac{\Sigma(y-\bar{y})^2 - \Sigma(y-\bar{y}_{x_i})^2}{\Sigma(y-\bar{y}_{x_i})^2} * \frac{n-m}{m-1} = 8,52, \quad (3.4)$$

где  $n$ ,  $m$  – (число параметров в линейной функции).

По таблице  $F$  - критерия находим теоретическое значение критерия:  $F_{\text{табл}}$ , при заданном уровне статистической достоверности ( $\alpha$ ) и числам степеней свободы:

$$V_1=m, V_2=n-m-1, \quad (3.5)$$

где  $m$  – количество факторов,  $n$  – число наблюдений.

Тогда, если  $F_{\text{расч}} \geq F_{\text{табл}}$ , то уравнение связи является статистически достоверным.

$$F_a = \left\{ \begin{array}{l} \alpha = 0,05 \\ V_1 = 2 \\ V_2 = 20 \end{array} \right\} = 3,49.$$

$$8,52 > 3,49.$$

С вероятностью 0,95 можно утверждать, что степенная регрессионная модель статистически достоверна, т.е. объективно отражает сложившиеся зависимости между анализируемыми показателями.

Статистическая точность модели оценивается относительной ошибкой аппроксимации ( $\varepsilon_{отн.}$ ):

$$\varepsilon_{отн.} = \left( \sum \frac{|y - \bar{y}_x|}{y} \right) : n \cdot 100. \quad (3.6)$$

Если  $\varepsilon_{отн.} \leq 15\%$ , то полученное уравнение связи считается статистически точным, т.е. достаточно хорошо отображает изучаемую зависимость.

$$\varepsilon_{отн.} = \frac{0,524}{8} * 100 = 6,55\%.$$

Таким образом, степенная регрессионная зависимость статистически точная.

Статистическая достоверность показателей тесноты связи проверяется с помощью t-критерия.

Таким образом, все статистические характеристики отвечают критериям статистической точности и достоверности, что свидетельствует об объективности и адекватности оценок зависимостей, полученных по многофакторному уравнению регрессии.

Важным условием повышения экономического роста государства является прогнозирование изменений в экономической, социальной и других сферах жизнедеятельности.

Прогнозирование – это очень важный элемент практически любой сферы деятельности. Целью любого прогнозирования является выявление текущей тенденции, и определение предполагаемого результата в отношении изучаемого объекта на определенный момент времени в будущем.

Проведем прогнозирование факторов, влияющих на индекс научного потенциала, с помощью экстраполяционного метода. Полученные результаты представлены в табл.3.5.

Таблица 3.5– Прогнозная модель оценки  $I_{\text{нп}}$  «ДОННУ»  
на 2022–2025 гг.

Модель	$F_{\text{рас}}$	Коэффициент детерминации	$\varepsilon_{\text{отн}}, \%$	Прогноз на		
				2022-2023 уч. г.	2023-2024 уч. г.	2024-2025 уч. г.
$X_1$ – количество студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности						
$\hat{y}_t = 1,9579 + 0,3438t$	34,9	0,81	6,15	7509,36	8 193,00	8 926,64
$X_2$ – численность аспирантов, зачисленных на бюджетной основе						
$\hat{y}_t = 1,9579 + 0,3438t$	44,6	0,89	4,89	55,035	56,071	57,107
$X_3$ – численность молодых ученых, работающих в образовательной организации						
$\hat{y}_t = 1,9579 + 0,3438t$	40,8	0,90	4,20	548,50	573,17	597,84

Для построения прогноза  $I_{\text{нп}}$  «ДОННУ» в полученное уравнение модели подставляются рассчитанные точки прогноза факторов:

На 2022-2023 уч.г.:

$$\bar{y} = e^{-11,51} * 7509,35^{-1,38} * 55,04^{0,05} * 548,50^{3,70} = 0,74.$$

На 2023-2024 уч.г.:

$$\bar{y} = e^{-11,51} * 8193^{-1,38} * 56,07^{0,05} * 573,17^{3,70} = 0,77.$$

На 2024-2025 уч.г.:

$$\bar{y} = e^{-11,51} * 8926,64^{-1,38} * 57,11^{0,05} * 597,84^{3,70} = 0,80.$$

Доверительные интервалы прогноза с учетом 2-х погрешностей, связанных с выбором формы уравнения регрессии и оценки ее параметров, определяются по соотношению (табл. 3.6):

$$\left[ \bar{y}_{x_i, n+L} \pm t_a S_{\bar{y}_{x_i}} \right], \quad (3.7)$$

где  $\bar{y}_{x_i, n+L}$  – точечный прогноз на (n+L) год;

$t_a$  – табличное значение t – статистики Стьюдента (можно взять то значение, которое использовали при проверке гипотезы о «существенности разности средних»):

$$t_a \left\{ \begin{array}{l} a = 0,05 \\ V = 8 \end{array} \right\} = 2,306.$$

$S_{\bar{y}_{x_i}}$  – среднеквадратическая погрешность тренда.

$$S_{\bar{y}_{x_i}} = \sqrt{\frac{\sum (y - \bar{y}_{x_i})^2}{10 - 2 - 1}} = 0,1 \quad (3.8)$$

Таблица 3.6 – Прогнозные значения  $I_{\text{нп}}$  ДОННУ на 2023-2025 г.

Период	Прогнозные значения			
	$I_{\text{нп}}$	$t_a S_{\bar{y}_{x_i}}$	Доверительный интервал	
			нижняя граница	верхняя граница
2022-2023 уч. г.	0,738	0,1	0,612	0,864
2023-2024 уч. г.	0,771		0,645	0,897
2024-2025 уч. г.	0,801		0,675	0,927

Результаты прогнозирования, представленные в табл. 3.6, показывают, что при увеличении количества студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности (X1), на 25,4%; численности аспирантов, зачисленных на бюджетной основе (X2), на 23,9%; численности молодых ученых, работающих в образовательной организации (X3), на 24,1% в 2025 г. индекс научного потенциала ГОУ ВПО «ДОННУ» может составить 0,8. При этом с вероятностью 0,95 можно допустить возможные границы его колебания от 0,675 до 0,927 (рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – Прогнозные значения индекса научного потенциала ГОУ ВПО «ДОННУ» в 2023-2025 гг.  
(разработано автором)

Составленный прогноз на 2023-2025 гг. показывает увеличение  $I_{\text{нп}}$  при сложившихся тенденциях. Это позволяет сделать вывод, что данные факторы являются одними из основных, влияющих на экономическое развитие государства, а, следовательно, важнейшими направлениями концептуального подхода управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

### 3.2. Организационные основы управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний

Проведенное исследование концептуальных положений человеческого потенциала, основ его формирования, развития и использования позволило сформировать концептуальный подход (рис.1.14) к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний. В ходе анализа, проведенного в разделе 2 диссертационной работы, были определены основные тенденции,



проблемы, перспективы и возможности управления потенциалом человека, а также выявлены предпосылки и способы более эффективного его использования в сложившихся условиях на территории Донецкой Народной Республики. Полученные результаты позволяют не только определить основные направления развития человека как инструмента экономического роста, но и разработать ряд практических рекомендаций для создания нового высокоинтеллектуального потенциала государства.

По результатам анализа опыта управления человеческим потенциалом на основе знаний ряда стран можно сформировать ряд предложений для практического применения на территории Донецкой Народной Республики.

Одним из главных факторов является ориентация на частную инициативу. Так, стратегическое развитие экономики должно быть нацелено на создание спроса на студентов, их идей и разработок. На территории ДНР необходим механизм, который позволит аккумулировать все имеющиеся ресурсы для создания условий повышения спроса на научные кадры и результаты НИР.

Частный сектор непосредственно должен быть задействован в процессе управления потенциалом человека, так как именно частный сектор является основным генератором инноваций, формируя спрос на них.

На основе опыта Ирландии возможно создание научных «очагов» развития государства на основе участия образования в реальных секторах экономики ДНР, что будет способствовать повышению качества человеческого потенциала [207].

Учитывая опыт Норвегии в ДНР также необходим механизм поддержки фундаментальных исследований в институтах и университетах как один из главных приоритетов стратегии развития потенциала [150]. Это также может привести к появлению практики пожизненного образования, что позволит повысить квалификацию работников на протяжении всей жизни.

За основу управления потенциалом в ДНР можно использовать опыт Австрии. Там созданы программы поддержки сотрудничества между высшими профессиональными организациями и предприятиями, что способствует созданию технопарков.

Стоит отметить, что концепция развития человеческого потенциала на основе знаний ориентирована на долгосрочное социально-экономическое развитие ДНР и будет способствовать повышению конкурентоспособности территории в целом и отдельных субъектов экономики в частности за счет высококвалифицированных кадров, инвестиций и технологий. Помимо этого, для ДНР важность формирования такой концепции состоит в объединении и использовании всех имеющихся ресурсов и средств для достижения желаемой цели. Кооперация трех базисных структур (образования, науки и производства) позволит сформировать доктрину открытых инноваций для создания устойчивой модели ведения бизнеса в условиях нестабильной экономики, позволит повысить качество университетского образования, активизирует научно-исследовательскую деятельность студентов и преподавателей, предоставит предприятиям инновационный продукт .

В результате реализации концептуального подхода к развитию человеческого потенциала на основе знаний может стать появление малых инновационных предприятий на базах университетов, которые будут оказывать консультативную и сопроводительную помощь при внедрении и реализации инновационных проектов на крупных предприятиях и в отраслях Республики. Иными словами, такие предприятия могут стать драйверами восстановления довоенного уровня промышленности ДНР за счет инновационных методов управления и университетских разработок. Помимо этого возможно создание узконаправленных «научных инкубаторов», которые позволят привлекать к науке как студентов, так и абитуриентов, тем самым формировать будущий потенциал государства на основе требований рынка труда.

Также должна быть разработана система стимулирования работодателей и бизнес-структур посредством льготного налогообложения вплоть до полного освобождения от налогов средств и ресурсов, вкладываемых ими в развитие образовательных организаций, а также должна предоставляться возможность участвовать в оценке качества подготовки выпускников, учебных программ,

выработке рекомендаций по развитию новых направлений профессиональной подготовки, оценке качества научных исследований и инноваций.

Как следствие произойдет совершенствование образовательной системы в ДНР, становление новой высокотехнологичной экономики, основанной на знаниях, формирование креативного класса населения. ДНР может стать «кузницей» высокопрофессиональных специалистов широкого профиля.

В табл. 3.7 представлен разработанный комплекс мероприятий по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Таблица 3.7 – Комплекс мероприятий по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний в ДНР (разработано автором)

Уровень 1	Мероприятия 2
<i>Государство</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение ресурсного обеспечения НИИ и образовательных организаций и кадрового состава организаций образования через высвобождение персонала;</li> <li>- принятие закона о науке, грантах и патентах;</li> <li>- повышение материального обеспечения студентов через увеличение размера республиканских стипендий и формирование именных стипендий.</li> </ul>
<i>Организации высшего профессионального образования</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение качества предоставляемых образовательных услуг через повышение квалификации профессорско-преподавательского состава;</li> <li>- внедрение новых инновационных форм обучения, в том числе совершенствование дистанционных форм;</li> <li>- развитие внутриуниверситетских образовательных платформ;</li> <li>- трансформация процесса обучения с переориентацией на практическое освоение специальностей.</li> </ul>
<i>Производственный сектор</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программ по сотрудничеству с образовательными организациями;</li> <li>- предоставление баз практики для студентов организаций ВПО;</li> <li>- использование имеющегося значительного интеллектуального потенциала образовательных организаций высшего профессионального образования.</li> </ul>
<i>Министерство экономического развития, Министерство труда и социальной политики, Министерство промышленной политики и торговли,</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) формирование современной инновационной инфраструктуры Республики:</li> <li>- создание и развитие научного сектора, образовательных платформ, научных инкубаторов для разработки и внедрения новых технологий, наукоемкой продукции, инноваций;</li> <li>- поддержка образовательных организаций, НИИ и предпринимательского сектора;</li> </ul>

Окончание табл.3.7

1	2
<p><i>Министерство образования и науки</i></p>	<p>- создание хозяйственных обществ при научных организациях и др.;</p> <p>- развитие хоздоговорной тематики и участие в конкурсах по выполнению научно-исследовательских работ за счет республиканского бюджета;</p> <p>2) создание и практическая реализация механизмов инновационного партнёрства науки, образования и промышленного сектора для обеспечения эффективного взаимодействия участников инновационного процесса для обмена знаниями и их капитализации;</p> <p>3) создание системы последующего трудоустройства студентов на предприятия.</p>

Главным условием реализации комплекса мероприятий по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний является наличие четко сформулированной системы целеполагания (рис. 3.2), принципов и критериев, механизмов и инструментов, которые позволят разработать эффективную модель управления человеческим потенциалом в ДНР на основе экономики знаний .



Рисунок 3.2 – Система целей и задач для разработки эффективной модели управления человеческим потенциалом в ДНР на основе экономики знаний

[208, с. 54]

Одной из самых первостепенных и одновременно главных задач является создание новой модели управления человеческим потенциалом на

основе образовательной составляющей, охватывающей все звенья и уровни: начиная от образовательных организаций, заканчивая государством.

Данная модель призвана стать важным объединяющим и связующим звеном между всеми образовательными организациями ДНР для качественного управления человеческим потенциалом, позволит создать тесные научно-исследовательские связи, которые могут реализовываться в рамках совместных проектов и разработок, а также ускорить процесс интегрирования в образовательное пространство Российской Федерации, в том числе для тех учреждений, которые вошли в состав Республики после освобождения территории.

В совокупности данная модель станет основой единого образовательного поля (ЕОП), что даст возможность гибко, своевременно, мобильно реагировать на все изменения в образовательной системе, быстро адаптироваться под новые условия функционирования, а главное все процессы будут происходить не в пределах отдельных образовательных организаций, а комплексно – всеми структурными элементами образовательной системы.

Модель управления человеческим потенциалом на основе экономики знаний в ДНР представлена на рис. 3.3.

Единое образовательное поле – это новая перспективная для экономики организационная система, основанная на специфике государства и его ресурсных возможностях. Так как данная система индивидуальна, не существует единой методики ее разработки, управления и оценки. По своей сущности – это проект управления человеческим потенциалом через образовательную систему.

Главная цель ЕОП – создание условий для эффективного управления человеческим потенциалом на территории ДНР через повышение качества и эффективности образовательного процесса, подготовки высококвалифицированных востребованных кадров для государства, которые будут являться основным источником экономического развития и роста.



Рисунок 3.3 – Модель управления человеческим потенциалом на основе экономики знаний в ДНР [208, с. 55]

Задачи единого образовательного поля представлены на рис.3.4.



Рисунок 3.4 – Задачи единого образовательного поля [208, с. 56]

На рис. 3.5 представлены этапы функционирования ЕОП.

На этапе разработки происходит комплексная оценка существующей образовательной системы по данным Министерства образования и науки, а также соответствующих профильных ведомств, определяются возможности и угрозы, формируются направления развития человеческого потенциала.

Исходя из них определяются участники ЕОП – представители государственных учреждений, ведомств, министерств, образовательных организаций, научно-исследовательских институтов, предприятий. Важно отметить, что взаимодействие между всеми участниками должно быть

построено по горизонтальному принципу, обеспечивая всем равные права и полномочия.



Рисунок 3.5 – Этапы функционирования ЕОП (разработано автором)

На этапе формирования происходит идентификация участников, в соответствии с которой осуществляется распределение зон ответственности и функциональных обязанностей, формируется модель их взаимодействия.

Этап реализации направлен на выполнение задач, поставленных ЕОП, и выполнение основных функций по управлению потенциалом человека в государстве.

Возможен также еще один этап – этап преобразования, который будет необходим при внесении определенных изменений по задачам и функциям, составу ЕОП.

Отметим, что одним из основных направлений этапа формирования единого образовательного поля в ДНР является идентификация участников с учетом экономических видов их деятельности на основе показателей финансово-экономического блока, конкурентоспособности, наличия материально-технической базы, уровня развития используемых технологий и др.



На рис. 3.6 представлена авторская схема подбора участников ЕОП – непосредственных участников процесса управления человеческим потенциалом на основе кластерного подхода, где выделяется:

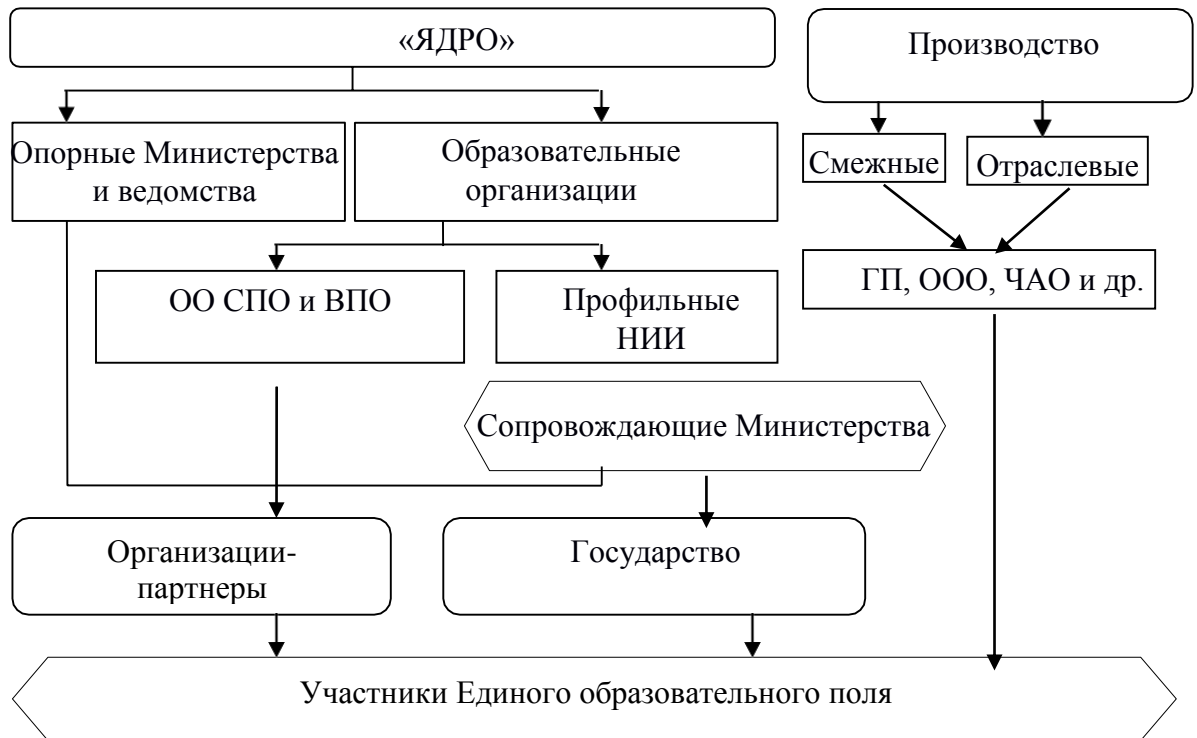


Рисунок 3.6 – Схема подбора участников ЕОП на основе кластерного подхода (разработано автором)

«Ядро» – ведущие образовательные организации, осуществляющие подготовку специалистов и разработку инновационных продуктов и идей;

«Образовательные организации» – образовательные организации СПО и ВПО, НИИ, специализирующиеся на фундаментальных и прикладных исследованиях,

«Организации партнеры» – организации, специализирующиеся на трансляции знаний (центры подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации, получения дополнительного образования);

«Производство» – стратегически важные предприятия экономики, государственные предприятия (ГП) и иные коммерческие субъекты;

«Государство» – профильные министерства, ведомства, комитеты, правительственные организации.

Первоначально определяются ведущие организации среди образовательных организаций, стратегически важные и градообразующие предприятия.

На базе «ядер» профильными министерствами разрабатываются и создаются «инициативы» – предположительные направления развития экономики, прогнозируются и моделируются системы, определяются необходимые ресурсы, в том числе кадровые, для реализации данных инициатив. Образовательными организациями, входящими в состав ядра, осуществляется практическое воплощение инициатив в реальный продукт в виде научной разработки на основе инновационных идей студентов и их потенциала. ОО СПО и ВПО предоставляют результаты проведения различных испытаний, которые должны осуществляться на производственных площадках предприятий, входящих в состав ЕОП. Организациями-партнерами осуществляется необходимая подготовка кадров, а также техническая работа в лабораториях образовательных организаций среднего профессионального образования, тем самым формируя востребованность технических специальностей среди студентов.

Вся деятельность ЕПО должна осуществляться под руководством высшего органа исполнительной власти – Комитета при МОН ДНР. Он призван выполнять стратегические, тактические, структурно-организационные задачи по реализации управления ЕПО, согласовывать действия акторов, контролировать выполнение по зонам ответственности каждого участника ЕОП в рамках концептуального подхода к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний. Функциональная структура Комитета представлена на рис. 3.7.

Комитет при МОН ДНР является органом общего управления, объединяющим участников ЕОП.

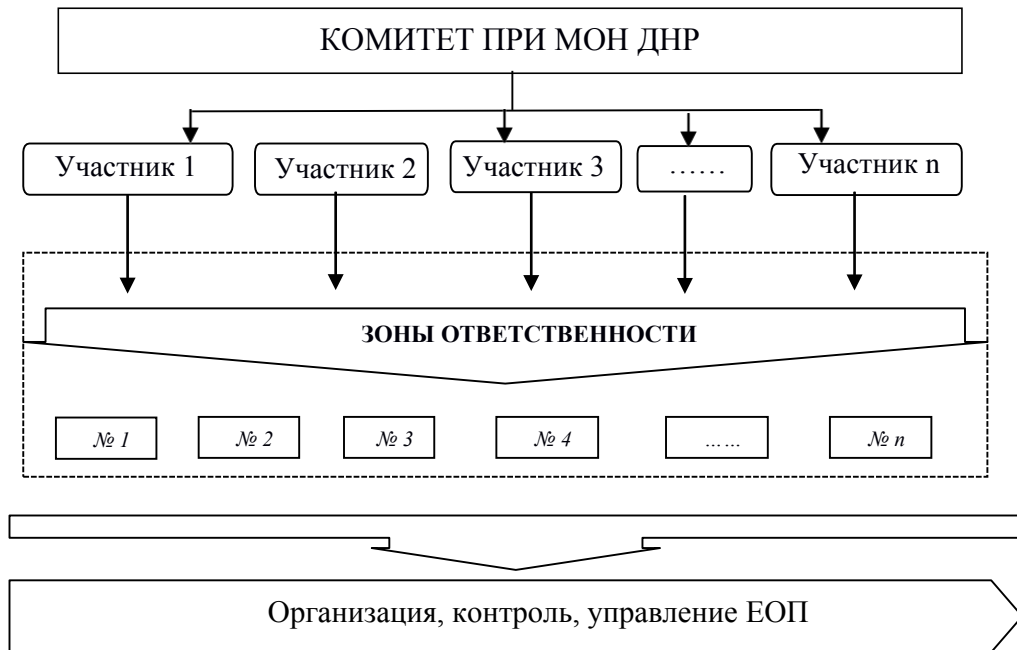


Рисунок 3.7 – Функциональная структура Комитета ЕОП  
(разработано автором)

Цели и задачи Комитета представлены на рис. 3.8.



Рисунок 3.8 – Цели и задачи Комитета при МОН (разработано автором)

Комитет может быть создан в виде отдельной организации при Министерстве образования и науки как одна из ветвей исполнительной власти. Необходимо отметить, что, как правило, зоны ответственности распределяются исходя из территориального расположения. Так как ЕОП предполагает взаимодействие с различными организациями на всей территории государства, необходимо использовать функционально-целевой подход, реализующийся построение матричных таблиц.

Исходя из анализа соответствия задач и возможностей участников определяются зоны ответственности. Применение такого подхода обосновывает правильность распределения задач и функций исходя из специализации акторов, минимизирует риски принятия неправильного решения и позволяет быстро находить ответственных за те или иные действия.

Зональная ответственность позволяет охватить все процессы, происходящие в рамках образовательного поля, что в свою очередь, окажет влияние на качество образовательных услуг, а, следовательно, и уровень развития человеческого потенциала. На основе полученных результатов исследования выстраивается модель единого образовательного поля (рис. 3.9), которая позволит сформировать систему взаимоотношений между его участниками, становится возможным появление новой более совершенной образовательной системы, которая будет учитывать требования рынка труда относительно качества подготовки студентов, производственную специализацию государства, необходимый уровень знаний и потенциала человека как основного инструмента экономического развития.

Необходимо отметить, так как единое образовательное поле – это новая и важная для экономики ДНР модель, осуществляющая свою деятельность в рамках модели управления человеческим потенциалом, то государство косвенно участвует в его управлении. Представителями могут быть члены Правительства, Народного Совета, профильных ведомств и министерств и компаний всех организационно-правовых форм собственности.

Важность создания четкой, пропорциональной и структурированной модели управления ЕОП заключается в эффективном распределении полномочий и ресурсов, рациональном и обоснованном применении инструментов и методов стимулирования и контроля.

Организационная система управления должна иметь горизонтальный характер, предполагающий одноуровневое подчинение между подразделениями и многоуровневое между Комитетом и участниками объединения.

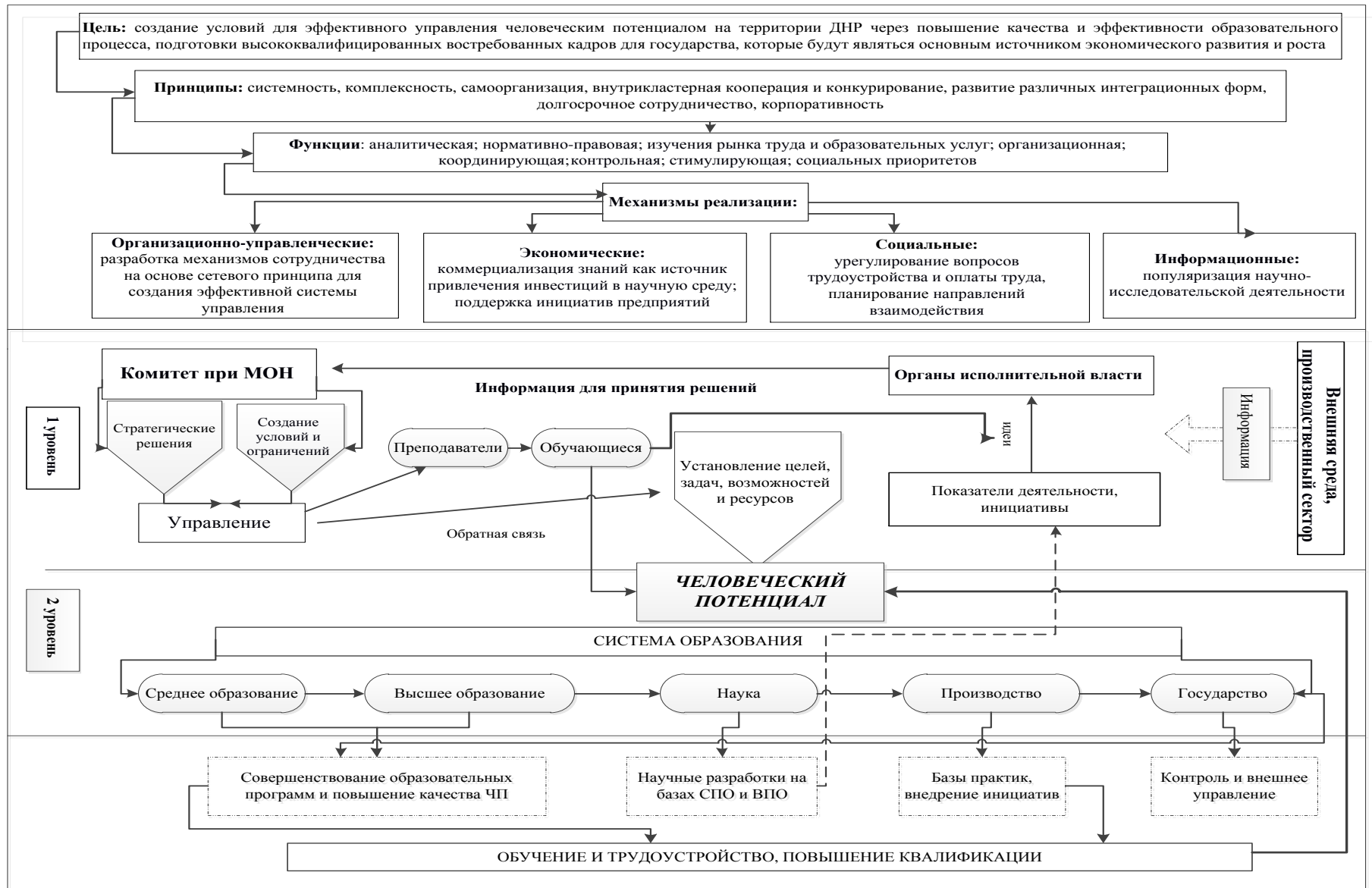


Рисунок 3.9 – Модель единого образовательного поля Донецкой Народной Республики  
(разработано автором)

Все управление должно основываться на внутренних организационно-распорядительных документах.

С целью подтверждения возможности практического применения вышеизложенных теоретических разработок как одного из инструментов управления человеческим потенциалом, в диссертации разработан пример единого образовательного поля для Донецкой Народной Республики на примере ГОУ ВПО «ДОННУ».

Приоритетным направлением является развитие образовательного сектора как инструмента подготовки высококвалифицированных кадров для экономики Республики. Потенциальными участниками ЕОП являются три основные структуры: научные и образовательные организации, институциональные ветви власти, производственный сектор экономики. Информация по данным структурам и их задачам представлена в табл. 3.8.

Необходимо отметить, что выбор представителей производственного сектора обусловлен стратегическими важными и приоритетными направлениями развития экономики ДНР, а именно – это машиностроение, металлургическая отрасль, угольная промышленность, строительство.

На основе рис. 3.7 и исходя из данных табл. 3.8 разработана многоуровневая структура участников ЕОП – рис. 3.10.

На 1-ом уровне в структуре ядра находится:

1. Образовательная организация: «ДОННУ» – крупнейший многопрофильный учебно-научный комплекс.
2. Производственный сектор: основные предприятия, которые входят в состав ядра – все государственные предприятия (организации).
3. Институциональные органы власти: Министерство образования и науки ДНР и Министерство экономического развития ДНР.

На 2-м уровне – образовательные организации ВПО и НИИ, обеспечивающие реализацию основных образовательных и научно-исследовательских функций.

Таблица 3.8 – Участники ЕОП ДНР (разработано автором)

	<b>Образовательные и научные организации</b>	<b>Представители производственного сектора экономики ДНР</b>	<b>Институциональные органы власти</b>
1	2	3	4
Участники	1 ГОУ ВПО «ДОННУ»	1 ГП «Торезский электротехнический завод».	1 Министерство образования и науки ДНР.
	2 ГОУ ВПО «ДонНТУ»	2 ГП «Донецкстандартметрология».	2 Министерство экономического развития ДНР.
	3 ГОУ ВПО «ДонАУиГС»	3 ГП «Стирол».	3 Министерство труда и социальной политики ДНР (Минтруд ДНР).
	4 ГОУ ВПО «ДонНУЭТ»	4 ГП «РЦ «ТД «ВТОРМЕТ».	4 Министерство промышленности и торговли ДНР (МИНПРОМТОРГ ДНР)
	5 ГОУ ВПО «ДонИЖТ»	5 ГП «ЮМЗ».	5 Министерство информации ДНР.
	6 ОО ВПО «ДАТ»	6 ГП «Макеевуголь».	6 Республиканский центр занятости.
	7 ГОУ ВПО «ДонВОКУ»	7 ГП «Торезантрацит».	
	8 ГОУ ВПО «ДЮА»	8 ГУП «Шахта Комсомолец Донбасса» .	
	9 ГОУ ВПО «ДонНАСА»	9 ГУП «Шахта им. А.Ф.Засядько».	
	10 ГОУ ВПО «ДонАГРА»	10 ГУП «РЦ ТД «Уголь Донбасса».	
	11 ОО ВПО «ГИИЯ»	11 ГП «ДФДК».	
	12 ГОУ ВПО «АГЗ»	12 ПАО «Шахтоуправление «Донбасс».	
	13 ГОУ ВПО «ДАВД»	13 Предприятия ООО «Южный горно-металлургический комплекс»	
	14 ГОУ ВПО «ДонНМУ»	14 ООО «ДМЗ».	
	15 ГБУ ВО «ДГМА»	15 ООО «Дебальцевский завод металлургического машиностроения».	
	16 АДИ ГОУ ВПО «ДонНТУ»	16 ООО НПО «Ясиноватский машиностроительный завод».	
	17 ГУ «Макеевский научно-исследовательский институт по безопасности работ в горной промышленности».	17 ЧАО Макеевский завод «Лазер».	
	18 ГП «Проектно-конструкторский технологический институт».	18 ООО «ПИК-ЦЕМЕНТ+».	
	19 ГУ «Институт научно-технической информации»	19 ООО «Завод коксохимоборудование».	
	20 ГУ «Донбасский научно-исследовательский и проектно-конструкторский угольный институт»	20 ООО «Харьковский машиностроительный завод».	
	21 ГУ «Донгипрошахт».	21 ДФ ООО «Авиатех».	
	22 ГУ «Донецкий научно-исследовательский угольный институт».	22 ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод».	
	23 ГУ «Институт проблем искусственного интеллекта».		

1	2	3	4
	24 ГБУ «Институт экономических исследований». 25 ГУ «Институт физики горных процессов». 26 ГУ «Институт физико-органической химии и углехимии им. Л.М. Литвиненко». 27 ГУ Научно-исследовательский институт «Реактивэлектрон». 28 ГУ «Донецкий физико-технический институт им. А.А. Галкина». 29 ГУ «Институт прикладной математики и механики».		
Задачи	1 Формирование и развитие человеческого потенциала, повышение его качества. 2 Обеспечение экономики ДНР высококвалифицированными кадрами по актуальным и стратегически важным направлениям профессиональной подготовки. 3 Разработка содержания учебных программ в соответствии с современными требованиями рынка труда и опережающая подготовка специалистов на основе данных прогнозирования и моделирования востребованных профессий. 4 Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава. 5 Углубление практического обучения по направлениям подготовки. 6 Реализация инновационных идей, продуктов научно-исследовательских проектов.	1 Участие в разработке и экспертизе образовательных программ всех направлений подготовки, программ производственных, преддипломных практик. 2 Организация стажировки ППС и студентов. 3 Направление собственных работников в качестве преподавателей от производства. 4 Финансовая поддержка. 5 Трудоустройство выпускников. 6 Предоставление баз практик и экспериментальных площадок. 7 Выдвижение инновационных инициатив.	1 Формирование стандартов образовательных программ, системы сертификации квалификаций. 2 Разработка нормативной базы. 3 Участие в разработке и экспертизе образовательных программ всех направлений подготовки, программ производственных, преддипломных практик. 4 Создание условий для формирования реальных баз практик для студентов. 5 Субсидирование. 6 Трудоустройство выпускников. 7 Прогнозирование потребности в кадрах по отраслям экономики.





Рисунок 3.10 – Структура участников ЕОП по уровням управления  
(разработано автором)

На 3-м уровне – профильные министерства и ведомства, обеспечивающие оптимальную работу ЕПО.

На 4-м уровне – все предприятия производственного сектора.

Важно понимать стратегическую значимость единого образовательного поля в управлении человеческим потенциалом. Данное объединение призвано ускорить процесс развития не только образования, но дать «толчок» для подъема всех отраслей экономики. Можно получить эффект «шестеренок», когда движение одного элемента приводит в работу всю систему.

Для получения подобного эффекта необходимо провести матричный анализ задач, которые могут решать участники ЕОП, и их возможностей для распределения по зонам ответственности. В табл.3.9 представлена авторская матрица анализа основных участников ЕОП исходя из их структурной принадлежности.

Таблица 3.9 – Матрица распределения ответственности в ЕПО ДНР\* (разработано автором)

ЗАДАЧИ		Образование и наука			Институциональные структуры						Производственный сектор		
		1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	3.1	3.2	3.3
1	Анализ рынка труда, потребностей экономики ДНР, обеспеченности специалистами	-	-	-	+	+	+	-	+	-	-	-	-
2	Выявление инновационных точек роста, формирование инициатив	+	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	+
3	Увеличение числа квалифицированных специалистов	+	+	+	+	-	-	-	-	-	+	+	+
4	Прогнозирование численности востребованных специалистов по отраслям экономики	-	-	-	-	+	+	+	+	-	-	-	-
5	Повышение качества человеческого потенциала	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	+	+
6	Организация учебного процесса в соответствии с современными требованиями к профессиональной подготовке специалистов	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Повышение количества разработок на основе научно-исследовательской деятельности студентов	+	+	+	+	-	-	-	-	-	+	+	-
8	Организация практик для студентов и стажировок для преподавателей на предприятиях образовательного поля	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
9	Популяризация научно-исследовательской деятельности	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+
10	Создание условий для формирования производственных баз практик	-	-	-	+	+	+	+	-	-	+	+	-
11	Разработка механизма послевузовского трудоустройства студентов на предприятия ЕОП	-	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-
12	Коммерциализация результатов НИР студентов	+	+	-	+	-	-	+	-	+	+	+	+
13	Обеспечение инфраструктурой и оборудованием образовательного процесса	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+	+	-

Примечание: 1.1. ГОУ ВПО «ДОННУ»; 1.2. ОО ВПО и НИИ; 1.3 ОО СПО; 2.1. МОН ДНР; 2.2. МЭР ДНР, 2.3. МИНТРУД ДНР; 2.4. МИНПРОМТОРГ ДНР; 2.5. РЦЗ ДНР; 2.6. Министерство информации ДНР; 3.1. ГП; 3.2. Отраслевые предприятия; 3.3. Предприятия-контрагенты (смежных отраслей).

\* В каждом столбце отмечается по горизонтали знаком «+» «наличие ответственности» за выполнение той или иной задачи со стороны соответствующей структуры.

На основе полученных данных происходит группировка и распределение по зонам ответственности всех организаций и предприятий ЕОП. Исходя из главной цели единого образовательного поля, целесообразно разделить зоны ответственности исходя из этапов управления потенциалом человека (табл.3.10).

Таблица 3.10 – Распределение участников ЕОП по зонам ответственности  
(разработано автором)

№	Зона ответственности	Направление ответственности	Участники
1	2	3	4
1	Прогнозирование уровня человеческого потенциала	Определение качественных и количественных характеристик человеческого потенциала по секторам экономики	МЭР ДНР
		Определение дисбаланса на рынке труда	МИНТРУД ДНР, РЦЗ
		Определение востребованных профессий	РЦЗ ДНР
2	Формирование человеческого потенциала	Выявление актуальных направлений, инструментов и методов формирования человеческого потенциала, разработка дорожной карты повышения уровня человеческого потенциала в ДНР	МОН ДНР, ГОУ ВПО «ДОННУ»
		Создание организационных условий и возможностей для формирования высокого уровня человеческого потенциала в ДНР	МОН ДНР
		Разработка комплексных мероприятий по формированию человеческого потенциала в ДНР	ОО ВПО, СПО, НИИ
3	Развитие человеческого потенциала	Совершенствование образовательного процесса и популяризация научно-исследовательской деятельности	Министерство информации ГОУ ВПО «ДОННУ» ОО ВПО, НИИ
		Повышение квалификации сотрудников образовательных организаций и промышленных предприятий	ОО СПО, ВПО, организации-партнеры
		Формирование государственного заказа на научные разработки	ГП
		Предоставление баз практик, обучение и стажировки	Производственный сектор
		Прогнозирование экономического эффекта от внедрения научных разработок	МЭР ДНР
4	Распределение человеческого потенциала	Создание механизма послевузовского трудоустройства	МОН ДНР
		Выявление наиболее стратегически важных отраслей экономики	МЭР ДНР

1	2	3	4
		Предоставление данных о вакантных местах на предприятиях ЕОП	РЦЗ ДНР
		Содействие в трудоустройстве выпускников на предприятия ЕОП	МИНТРУД ДНР, РЦЗ ДНР
5	Использование человеческого потенциала	Контроль за распределением человеческого потенциала по секторам экономики	МИНТРУД ДНР
		Организация механизма привлечения специалистов на производственные предприятия ЕОП	МИНПРОМТОРГ ДНР, производственный сектор
		Создание условий для реализации, развития и совершенствования человеческого потенциала на практике	Производственный сектор

Предложенная модель единого образовательного поля Донецкой Народной Республики как инструмент управления человеческим потенциалом в условиях становления экономики знаний позволяет скоординировать все звенья образовательных ступеней, при этом уделяя особое внимание высшему образованию как основному этапу в развитии потенциала человека, проведению научно-исследовательских мероприятий по приоритетным для экономики государства направлениям, создавая потенциал для формирования зоны опережающего развития образования и обеспечения Республики высококвалифицированными кадрами.

Необходимо отметить, что на данный момент в ДНР не сформирован механизм эффективного кооперирования системы образования, науки, производства и государства. Разработанные рекомендации по созданию ЕОП позволяют установить долгосрочные партнерские взаимоотношения между образовательными организациями и производственным сектором, что даст как социально-экономический эффект (появление реальных, приближенных к программам обучения, баз практик), так и повысит осознанность молодых специалистов в выборе направлений подготовки.

В процессе взаимодействия возникают предпосылки к созданию новых форм «объединения и углубления знаний» через слаженную совместную

работу образовательных организаций, предприятий и НИИ. Таким образом появятся новые «комбинации» для стимулирования студентов, как основы формирования и развития человеческого потенциала, развития предприятий и вывод их на новых производственный уровень за счет нестандартных идей и управленческих решений, развитие экономики на основе знаний и повышение благосостояния населения за счет создания новых рабочих мест, снижения процесса «утечки мозгов», привлечения инвесторов и новых инновационных предприятий. На рис. 3.11 представлены положительные эффекты для участников ЕОП.

<b>ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ</b>	
<p>1. Подготовка востребованных специалистов для экономики ДНР на основе приведения в соответствие качества и структуры подготовки студентов образовательными учреждениями текущим и перспективным потребностям общества, экономики и рынка труда.</p> <p>2. Вовлечение в образовательный процесс специалистов научно-исследовательских институтов, предприятий в качестве преподавателей и составителей учебных программ и программ практик.</p> <p>3. Повышение эффективности и качества использования всех ресурсов при подготовке специалистов, проведении научных изысканий по актуальным и перспективным направлениям.</p> <p>4. Создание необходимых условий, развитие инфраструктуры для внедрения и реализации программ непрерывной подготовки и переподготовки специалистов.</p> <p>5. Повышение инвестиционной привлекательности участников ЕОП и их разработок.</p> <p>6. Формирование экспериментальных площадок для апробации новейших методик и реализации крупномасштабных проектов образовательного, социально-экономического, научно-исследовательского, инновационного характера.</p> <p>7. Укрепление имиджа и усиление лидирующих позиций среди образовательных учреждений.</p> <p>8. Концентрация потенциала и методических разработок профессорско-преподавательского состава, стимулирование их деятельности через создание благоприятных условий.</p>	
<b>ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СЕКТОРА</b>	<b>ДЛЯ ГОСУДАРСТВА</b>
<p>1. Удовлетворение потребности в высококвалифицированной рабочей силе.</p> <p>2. Сокращение затрат на адаптацию новых сотрудников.</p> <p>3. Формирование системы переподготовки и повышения квалификации кадров.</p> <p>4. Рост количества инновационных разработок и предприятий (в т.ч. малых), созданных выпускниками и сотрудниками университетов.</p> <p>5. Усиление позиций предприятий на рынке.</p>	<p>1. Увеличение количества трудоустроенных молодых специалистов.</p> <p>2. Рост благосостояния населения (высокая зарплата) и государства (отчисления в бюджет).</p> <p>3. Повышение качества профессионального образования.</p> <p>4. Построение экономики инновационного типа.</p> <p>5. Повышение качества человеческого потенциала</p>

Рисунок 3.11 – Положительные эффекты от внедрения ЕОП на территории ДНР (разработано автором)

Создание Единого образовательного поля позволит решить ряд стратегически важных задач для государства. Решение проблем трудоустройства среди молодых специалистов обеспечит не только частичное устранение кадровых проблем в Донецкой Народной Республике, но и позволит вывести ее на новый экономический уровень развития за счет повышения качества человеческого потенциала. Повышение качества профессионального образования обеспечит государство высококвалифицированными кадрами, способными гибко, креативно, мобильно управлять секторами и отраслями экономики, выстраивая более инновационный характер экономической деятельности.

Увеличение количества инновационных разработок окажет благоприятное влияние не только на производственный сектор, это позволит, прежде всего, развивать научную деятельность среди молодежи, что непосредственно скажется и на престижности образовательных организаций, их потенциале и вовлеченности как студентов, так и преподавателей в НИР.

Однако, необходимо понимать, что конкурентоспособность образовательных организаций зависит не только от единичных разработок и идей. Здесь необходим комплексный подход к модернизации организаций и трансформация их понимания процесса коммерциализации студенческих НИР с целью формирования человеческого потенциала – главного источника всех инноваций. В связи с этим далее в работе предлагаются практические рекомендации по созданию условий развития образовательных организаций ДНР как основы формирования и развития человеческого потенциала государства.

### **3.3. Стратегические направления управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний**

Необходимость повышения конкурентоспособности организаций ВПО

обусловлена важностью создания условий для формирования и развития потенциала человека, который в период становления экономики знаний является главной движущей силой экономического развития. Грамотное управление кадрами, в том числе студенческими, позволяет создать ресурсную базу научного потенциала организации, которая и является главным ее преимуществом. Научный потенциал аккумулирует все ресурсы в единую совокупность, тем самым способствуя достижению поставленных целей, в том числе к созданию новшеств. Именно такой подход к повышению конкурентоспособности не только изменяет всю систему подготовки в образовательной организации, но дает возможность ей стать лидером изменений в образовательной сфере государства, тем самым одним из значимых элементов системы управления потенциалом человека.

Научный потенциал отражает уровень развития науки, обеспечивая кругооборот научных знаний, создание высокотехнологичных систем и распространение их в массовом производстве, или иными словами процесс коммерциализации знаний.

В диссертационной работе предложено в качестве опорного университета рассматривать ГОУ ВПО «ДОННУ», на его примере разработаем практические рекомендации по осуществлению процесса коммерциализации знаний как фактора конкурентоспособности и главного условия формирования и развития человеческого потенциала в ДНР.

Выступая опорной образовательной организацией ЕОП, «ДОННУ» призван стать центром трансформации науки в доминирующую производительную силу, а человеческого потенциала – в источник экономического прогресса. В связи с чем актуализируется необходимость разработки механизма взаимодействия образовательных организаций с реальным сектором экономики (рис. 3.12). Отметим, что развитие научной сферы требует дополнительных затрат от государства, что в период военной ситуации является практически не возможным и сложно выполнимым условием. Поэтому именно производственный сектор должен стать источником финансирования научно-исследовательской деятельности.

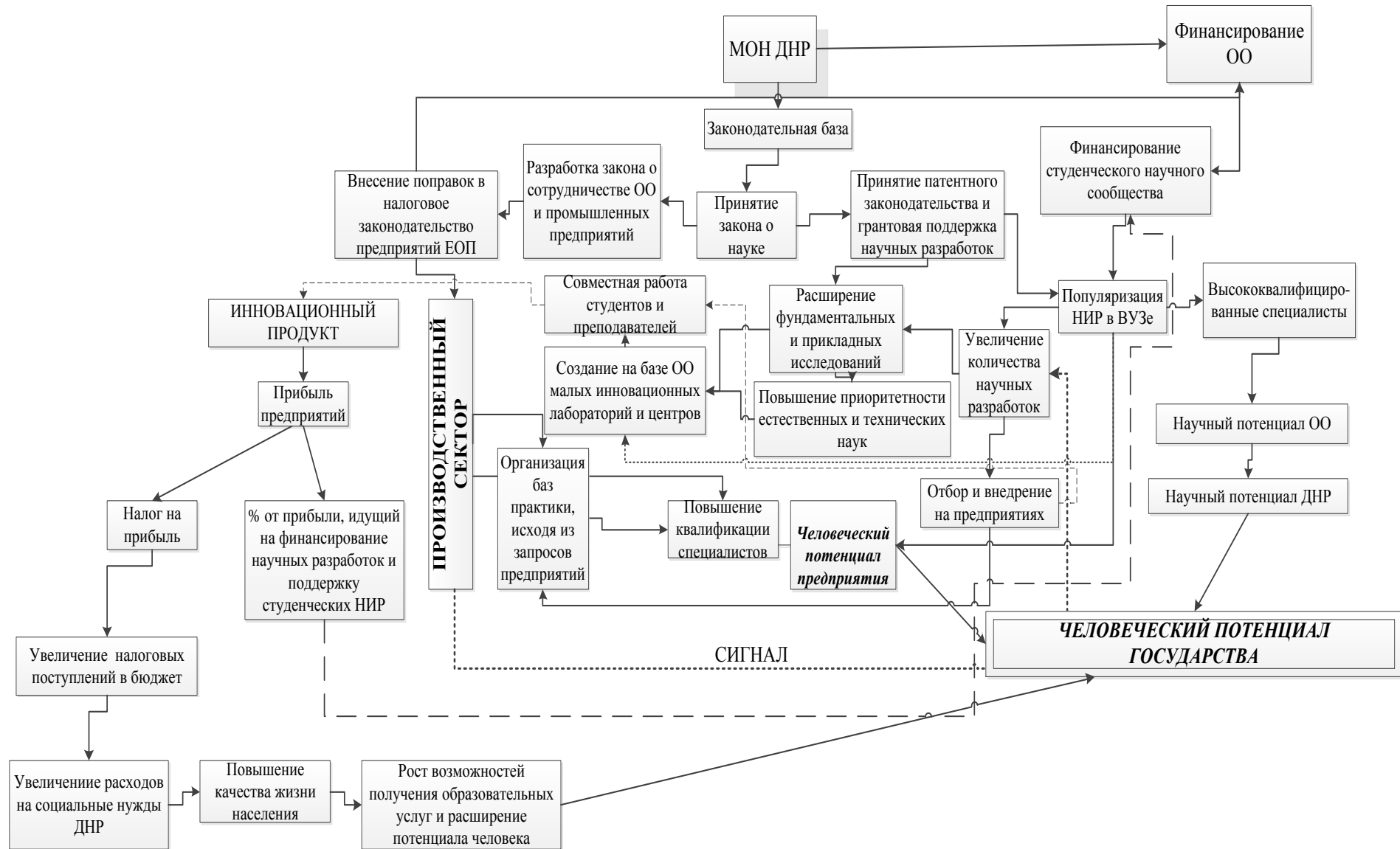


Рисунок 3.12 – Механизм взаимодействия образовательных организаций с реальным сектором экономики ДНР (разработано автором)



Роль государства заключается в законодательном признании приоритета развития экономики на основе знаний через сотрудничество образовательных организаций и реального сектора экономики ДНР. Таким образом, данное взаимодействие позволит совершенствовать не только систему управления человеческим потенциалом, но образовательные программы исходя из специализации и потребностей государства, инновационных запросов производственного сектора, при этом также создавая новые процессы и стандарты обучения, механизмы взаимодействия. Такой подход даст возможность образовательной организации подготавливать компетентных востребованных специалистов и формировать научный потенциал как основу своей конкурентоспособности.

Важно отметить, что для практического применения разработанного механизма, входящего в систему управления человеческим потенциалом, необходимо предоставить законодательные возможности производственному сектору в финансировании учебных заведений. Прежде всего, необходимы изменения в налоговом законодательстве ДНР, в частности это освобождение от налогообложения прибыли, направленной на научные исследования и разработки, освоение экспериментальных технологий. Подобное налоговое стимулирование даст возможность образовательной организации более тесно сотрудничать с производственным сектором государства, а также кардинально изменить структуру финансирования научно-образовательной деятельности со стороны бюджета (не по остаточному принципу, а по приоритетной востребованности общества). Здесь важно отметить, что финансирование научно-образовательной деятельности не должно происходить за счет сокращения финансирования других сфер, а основываться на результатах роста ВВП и национального дохода за счет развития наукоемких технологий и производств. Главным положительным эффектом может стать непрерывный научно-исследовательский процесс формирования и совершенствования человеческого потенциала, способный на основе инновационных идей и разработок вывести ДНР на новый уровень инновационного экономического развития, а также увеличить долю науки в ВВП за счет приоритетности

вузовской науки в воспроизводстве товаров и продуктов.

Хотелось бы отметить, что актуальность непрерывного научно-исследовательского процесса для развития потенциала обусловлена усложнением технологий производства, расширением коммуникаций, ростом потребностей общества, стремительным развитием науки. В связи с этим важен переход к наукоемкой экономике, основанной на возрастающей роли человеческого потенциала в процессе производства, связанный с изменением характера трудовой деятельности, требующей творческого, креативного, активного отношения к выполняемой работе. С целью формирования институционально обеспечивающей системы научно-исследовательской деятельности, адаптированной к новым социально-экономическим условиям и направленной на совершенствование знаний, навыков и умений человека и развитие его потенциала, разработана система непрерывного научно-исследовательского процесса (рис. 3.13).

Одним из ключевых условий реализации механизма взаимодействия образовательной организации с реальным сектором экономики ДНР (рис. 3.12) и системы непрерывного научно-исследовательского процесса (рис. 3.13), является процесс коммерциализации знаний – это коммерческий оборот с целью получения дохода от использования или передачи прав третьим лицам результатов студенческих научных проектов, разработок и идей. Также этот процесс можно рассмотреть как самостоятельное отдельное направление деятельности образовательной организации, связанное с использованием всех потенциалов для получения коммерческой выгоды и всестороннего своего развития или как осязаемый результат человеческого потенциала.

Для Донецкой Народной Республики процесс коммерциализации знаний является новым видом взаимодействия образовательной сферы и производственного сектора, который в дальнейшем может распространиться на все сферы и отрасли экономики. В связи с этим необходимо разработать механизм управления процессом коммерциализации знаний для реализации человеческого потенциала на практике.



Рисунок 3.13 – Система непрерывного научно-исследовательского процесса в ДНР (разработано автором)

Для этого на примере ГОУ ВПО «ДОННУ» определены приоритетные направления развития образовательной организации и ее ресурсные возможности (табл. 3.11).

Таблица 3.11 – Характеристика приоритетных направлений развития ГОУ ВПО «ДОННУ» его ресурсного потенциала (разработано автором)

Показатель	Приоритетные направления развития (ПНР)*				
	ПНР 1	ПНР 2	ПНР 3	ПНР 4	ПНР 5
	<b>Направления развития в рамках ПНР</b>				
	Фундаментальные и прикладные исследования в области разработки промышленных технологий и товаров, способных стать импортозамещающими	Фундаментальные и прикладные исследования в области разработки новых стратегических компьютерных технологий и программного обеспечения, технологий безопасности	Фундаментальные и прикладные исследования в области разработки методов рационального природопользования, ресурсосбережения, биологических технологий	Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики, юриспруденции	Фундаментальные и прикладные исследования в области социальных и гуманитарных, педагогических наук
	<b>Ресурсный потенциал</b>				
Количество факультетов, шт.	3	2	2	4	6
Количество выпускающих кафедр, шт.	15	11	8	20	32
Количество научно-исследовательских лабораторий, шт.	7	5	4	11	15
Количество научных школ, шт.	2	2	1	6	6
Количество научных кружков при факультетах, шт.	5	2	8	17	16

Примечание: ПНР 1 – факультет математики и информационных технологий, физико-технический факультет, химический факультет, ПНР 2 – факультет математики и информационных технологий, физико-технический факультет, ПНР 3 – биологический и химические факультеты, ПНР 4 – экономический, учетно-финансовый юридический и специализированный факультеты, ПНР 5- исторический, филологический факультеты, факультет иностранных языков, Институты педагогики и физической культуры и спорта

По данным табл. 3.11 можно сделать вывод, что образовательная организация имеет ресурсный потенциал по всем стратегически важным для ДНР направлениям развития, что также подтверждает правильность выбора его в качестве опорной образовательной организации ЕОП и государства в целом.

Далее важно определить виды научно-исследовательских разработок, которые может предоставлять университет в качестве результатов реализации потенциала человека. Это могут быть научные доклады, статьи, курсовые и дипломные работы, диссертации, монографии, отчеты, заключения, промышленные образцы и экспериментальные изобретения, товарные знаки и программное обеспечение, данные лабораторных исследований и опытов, ноу-хау.

Закрепление прав за определенными видами и результатами НИР позволит сформировать конкурентную позицию образовательной организации и закрепить за ней соответствующие разработки.

Для более правильного понимания роли процесса коммерциализации знаний в системе управления человеческим потенциалом на основе знаний в пределах образовательной организации, на рис. 3.14 представлена разработанная схема места коммерциализации знаний в деятельности образовательной организации.

Определив место процесса коммерциализации знаний, становится возможным построение организационной структуры ГОУ ВПО «ДОННУ» для более эффективного развития человеческого потенциала (рис. 3.15).

Схематически мультипродуктовый цикл данного процесса представлен на рис. 3.16 и имеет семь основных этапов: определение актуальности НИР, проведение теоретических и прикладных исследований, эксперимент, опытный образец.

Инновационная деятельность ГОУ ВПО «ДОННУ»

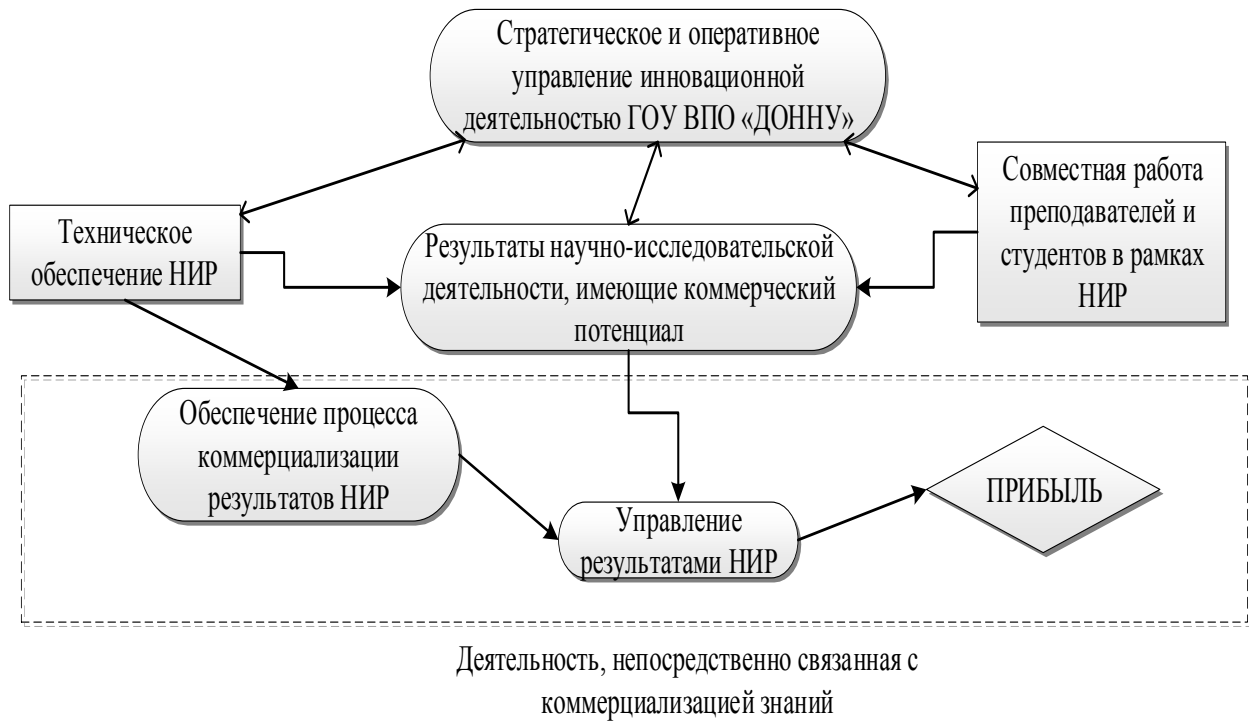


Рисунок 3.14 – Место коммерциализации в деятельности образовательной организации (разработано автором)

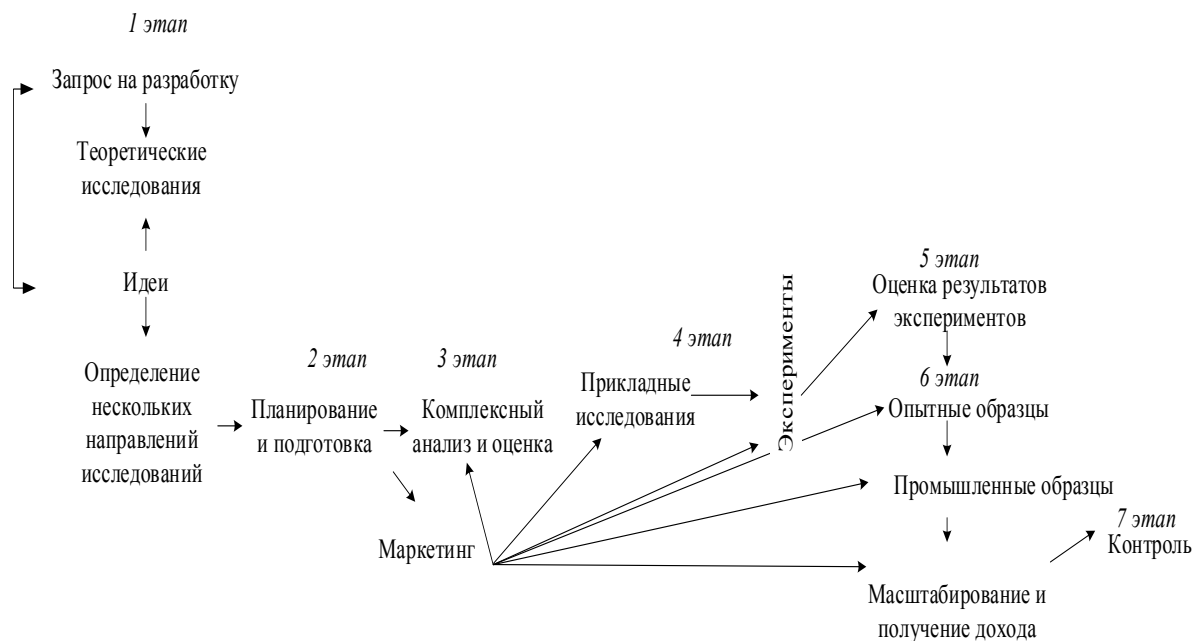


Рисунок 3.16 – Мультипродуктовый цикл коммерциализации знаний (разработано автором)

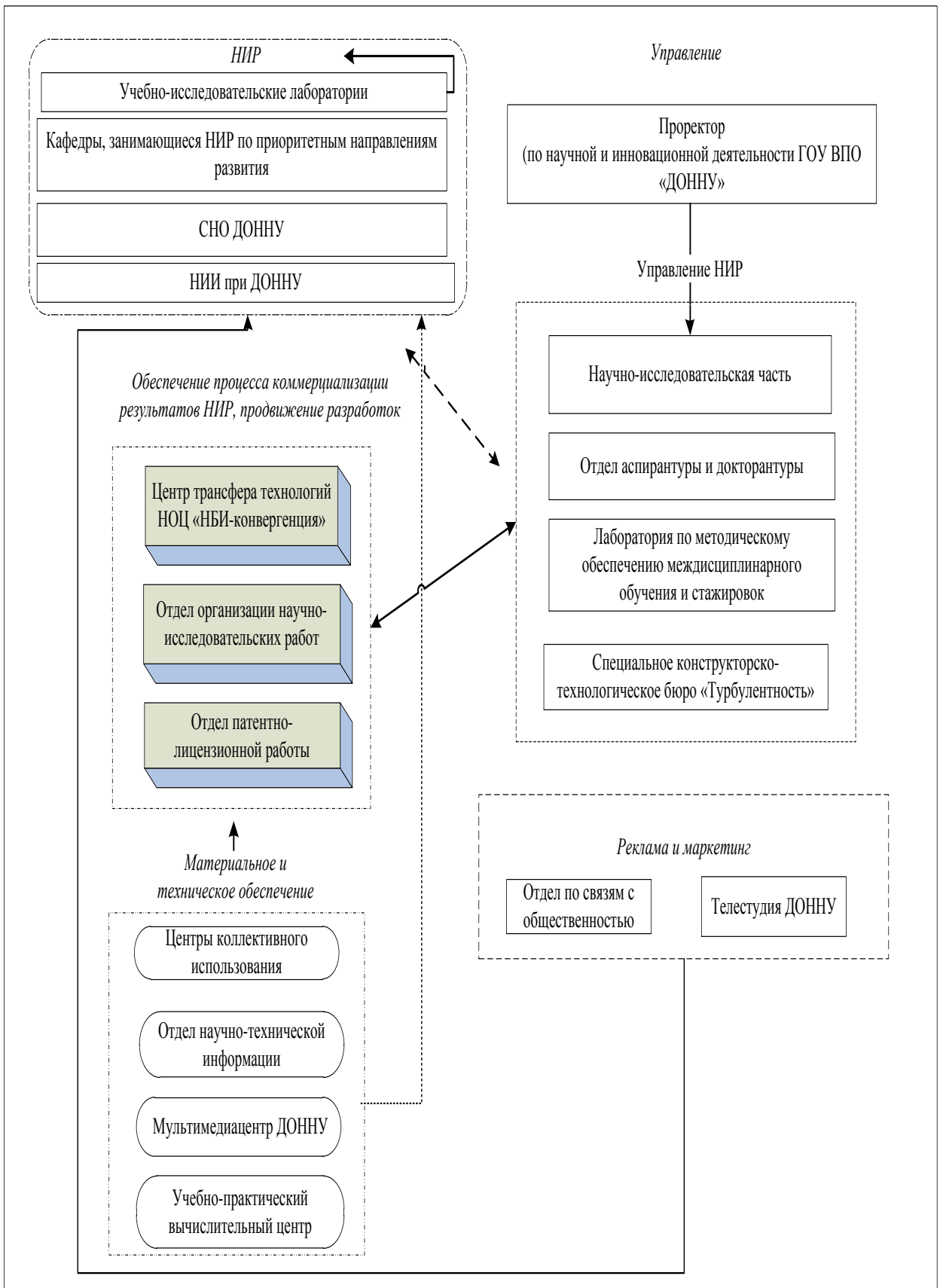


Рисунок 3.15 – Организационная структура управления процессом коммерциализации знаний в образовательной организации (составлено автором)

Отметим, что вся деятельность по коммерциализации знаний в университете должна проходить в рамках стратегического планирования и прогнозирования человеческого потенциала, опираясь на факторы внешней и внутренней среды функционирования и основываясь на потребностях экономики ДНР в инновациях.

На первом этапе происходит детальная проработка актуальности и обоснованности НИР. После определения приоритетных направлений исследований и разработок осуществляется планирование и подготовка деятельности к коммерциализации НИР, в частности это проведение предварительных патентных и маркетинговых исследований, оценка коммерческого потенциала планируемой НИР, разработка и согласование технических заданий и бизнес-планов. Далее производится инвентаризация и закрепление за образовательной организацией результатов НИР, определяется формат передачи прав заказчику, и в конечном итоге выявляется коммерческий потенциал НИР, приносящий доход университету. Схематично этапы коммерциализации знаний показаны на рис. 3.17.

Каждому этапу коммерциализации знаний соответствуют определенные принципы и функциональные механизмы. В совокупности они обеспечивают гармоничную работу всего процесса, а также способствуют реализации человеческого потенциала на практике (табл. 3.12).

В совокупности предложенные принципы процесса коммерциализации знаний в привязке к этапам осуществления данного процесса позволяют сформировать механизм управления процессом коммерциализации знаний в рамках научно-исследовательской деятельности образовательной организации с целью реализации человеческого потенциала. Также отметим, что данный механизм является одним из наиболее значимых структурных элементов функционирования ЕОП ДНР.



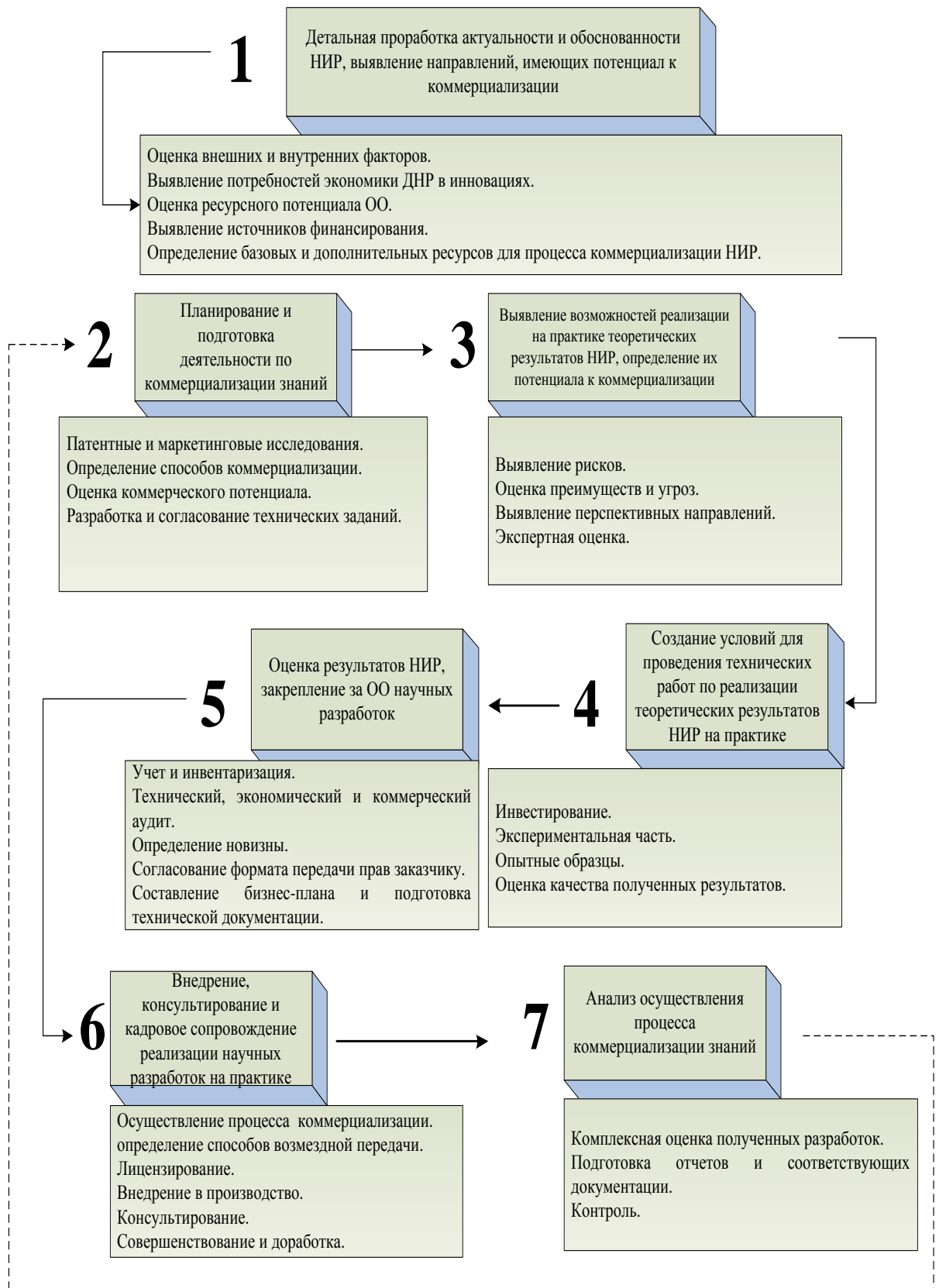


Рисунок 3.17 – Этапы коммерциализации знаний в образовательной организации (разработано автором)

Таблица 3.12 – Принципы и функциональные механизмы процесса коммерциализации знаний (разработано автором)

№ п\п	Этапы коммерциализации	Принципы	Функциональные механизмы
1	Детальная проработка актуальности и обоснованности НИР, выявление направлений, имеющих потенциал к коммерциализации	Принцип стратегического планирования. Принцип построения долгосрочных коммерческих целей.	Стратегическое развитие
2	Планирование и подготовка деятельности по коммерциализации знаний	Принцип согласованности интересов участников.	Управление материальными и информационными ресурсами
3	Выявление возможностей реализации на практике	Принцип сочетания фундаментальных и прикладных исследований.	Мониторинг
4	Создание условий для проведения технических работ по реализации теоретических результатов НИР на практике	Принцип финансовой обеспеченности.	Инвестирование
5	Оценка результатов НИР, закрепление за ОО научных разработок	Принцип самостоятельности в научно-исследовательской деятельности студенческих коллективов.	Управление материальными и информационными ресурсами.
6	Внедрение, консультирование и кадровое сопровождение реализации научных разработок на практике	Принцип нацеленности на коммерческий результат. Принцип альтернативности.	Управление материальными и информационными ресурсами. Механизм работы на рынке.
7	Анализ осуществления процесса коммерциализации знаний	Принцип проектного управления процессами коммерциализации.	Контроль

Хотелось бы отметить, на первом этапе образовательная организация должна сделать акцент на формировании и развитии человеческого потенциала, который в дальнейшем будет участвовать в процессе коммерциализации знаний как основной актер, источник идей и научных

разработок, инструмент их создания и внедрения на практике. Благодаря развитию потенциала в образовательной организации возможна модернизация технологических процессов, создание и внедрение принципиально новых продуктов.

При определении актуальности и обоснованности проведения НИР необходимо учитывать:

вектор развития ДНР – ориентация на деятельность в направлении стабилизации и повышения качества жизни населения на основе повышения экономического потенциала государства;

специализацию государства – капиталоемкое промышленное производство; особенности государственного управления – управление непризнанной территорией;

потребности социальной среды – восстановление довоенного экономического уровня развития, снижение социальной напряженности в обществе;

потенциал научно-образовательной сферы – наличие крупнейших образовательных центров на территории ДНР.

Также необходимо пояснить необходимость проведения маркетингового анализа с помощью экономических и статистических методов исследования. Во-первых, это необходимо для определения востребованности научной разработки по секторам экономики ДНР; во-вторых, для определения конкурентных преимуществ, наличия аналогов, идентификации разработки и возможностей ее позиционирования, а также иных потенциальных заказчиков. Научно-техническая экспертиза в данном аспекте необходима для обоснования реализуемости научной разработки.

Для реализации ранее разработанных механизма взаимодействия образовательной организации с реальным сектором экономики ДНР и системы непрерывного научно-исследовательского процесса необходим механизм управления процессом коммерциализации знаний для реализации человеческого потенциала на практике (рис.3.18).

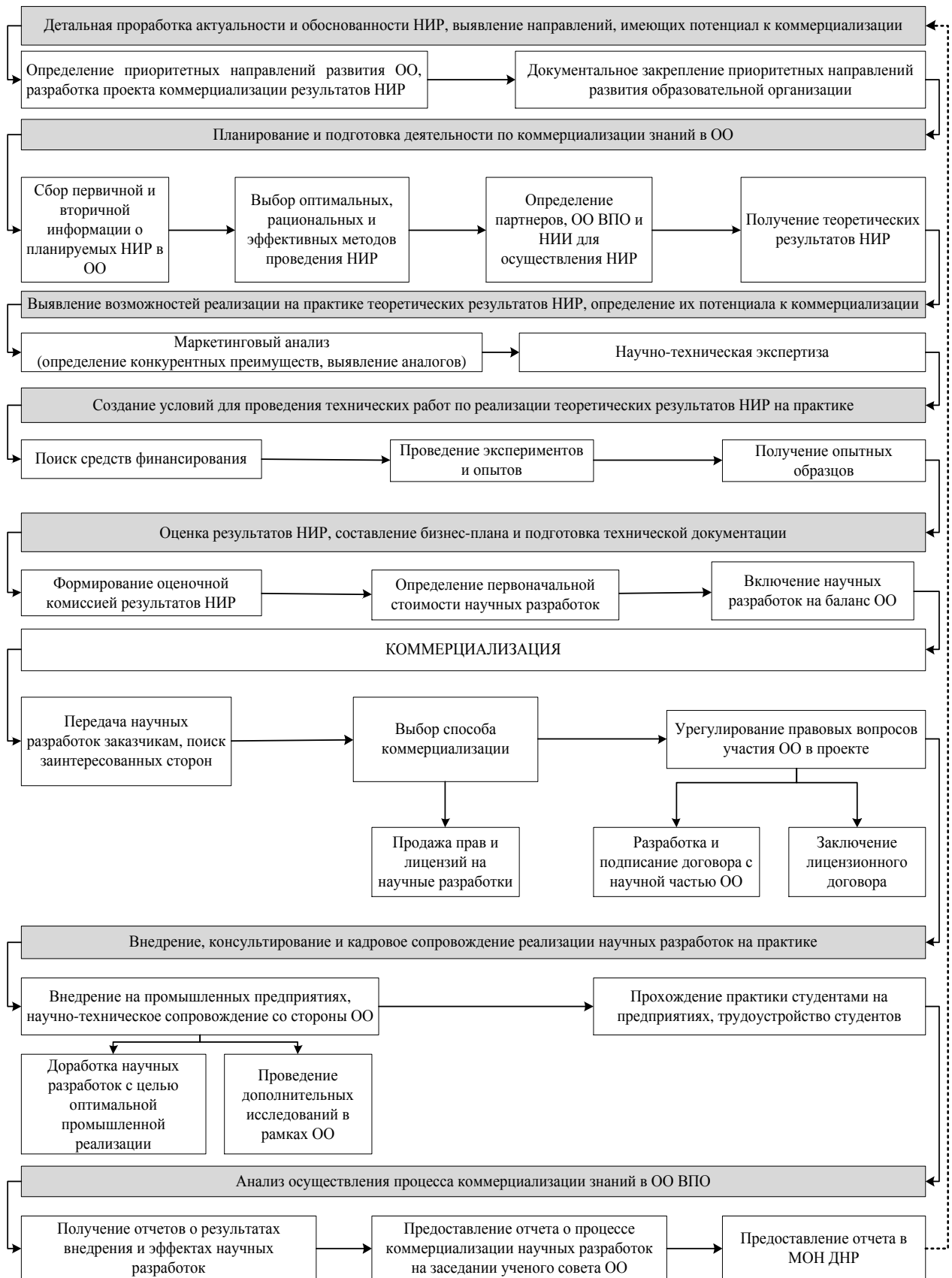


Рисунок 3.18 – Механизм управления процессом коммерциализации знаний в рамках научно-исследовательской деятельности образовательной организации (разработано автором)

Таким образом, использование предложенного механизма позволит:

эффективно использовать научно-исследовательскую деятельность образовательных организаций, обеспечить непрерывную подготовку специалистов, востребованных на рынке труда ДНР, усовершенствовать образовательный процесс, создать эффективный механизм развития и реализации человеческого потенциала;

снизить социальную нагрузку на республиканский бюджет за счет снижения безработицы среди молодежи;

коммерциализировать научные разработки в ОО ВПО;

минимизировать издержки, связанные с затратами на управление общей деятельностью образовательной организации;

коммерциализировать научные разработки в ОО ВПО;

повысить практическую значимость образовательного сектора в процессе управления человеческим потенциалом Донецкой Народной Республики;

предоставить высококвалифицированные кадры на предприятия, а также решить проблему нехватки узкоспециализированных специалистов по отраслям экономики;

сформировать конкурентное преимущество государства и вывести его на новый уровень экономического развития за счет знаний, реализованных на практике.

Хотелось бы отметить, что весь процесс коммерциализации знаний тесно связан с многочисленными рисками. Главными факторами, снижающими все риски, являются объем, достоверность, своевременность и надежность информации, а также степень контроля за всеми процессами как в рамках коммерциализации, так и в управлении ЕОП.

На основе данных исследований таких ученых, как А. С. Альгин, Т., Бачкай, Р. М. Качалов, Д. Мико, Ф. Найт и Дж. Нейман [209-213] в работе представлен аналитический инструментарий по выявлению факторов риска при коммерциализации знаний, определению степени их воздействия и

возможностей нейтрализации. Отметим, что в основу расчета был взят подход А.И. Орлова [214], который представлен в авторской интерпретации на рис. 3.19.

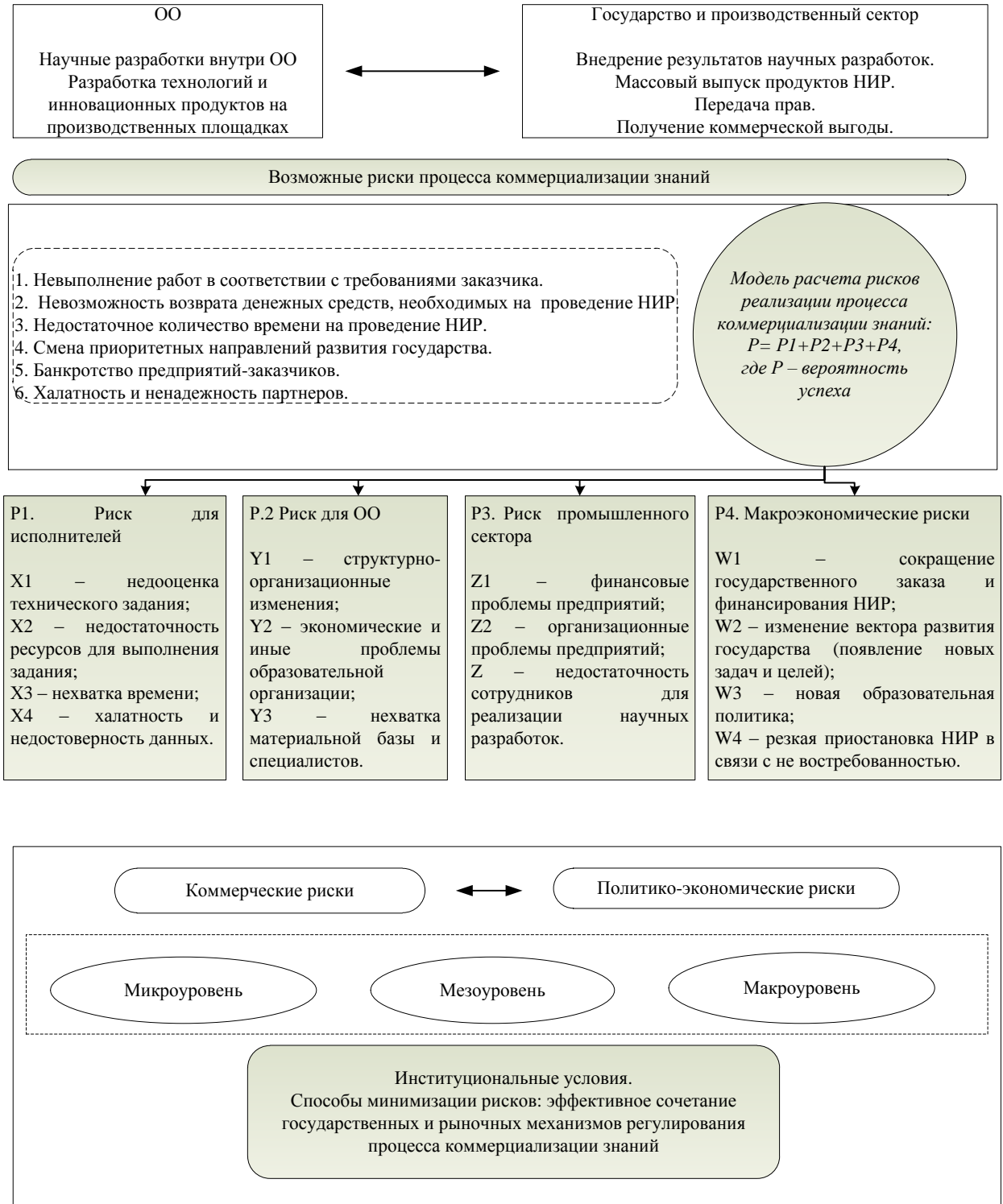


Рисунок 3.19. – Риски процесса коммерциализации знаний и методика их оценки (разработано автором)

Наиболее вероятные риски связаны с этапом разработки. Здесь каждый из рисков имеет свою долю вероятности: риск ошибки в фундаментальных исследованиях равен 5-10%, прикладных – 75-85%, проектно-конструкторских – до 95%. Таким образом, именно от уровня специалистов, их подготовки, развития потенциала, навыков и умений будет зависеть успешность процесса коммерциализации знаний.

Так как процесс коммерциализации знаний внесет определенные корректировки в деятельность образовательных организаций, очевидна модернизация всей внутренней инфраструктуры образовательной организации, цель которой заключается в повышении эффективности деятельности научно-исследовательской части с целью качественного развития человеческого потенциала. Ранее в работе была представлена возможная на текущий момент организационная структура управления процессом коммерциализации знаний в образовательной организации (рис. 3.19). Влияние процесса коммерциализации позволит усовершенствовать данную структуру (рис. 3.20).

Такая структура позволяет избежать ряд проблем в процессе коммерциализации знаний, среди которых:

- создание в образовательной организации новых подразделений;
- низкая адаптивность в процессе коммерциализации знаний;
- отсутствие или низкое качество внутренней документации;
- слабость информационных связей между подразделениями;
- ограничение допуска к информации.

Следовательно, процесс коммерциализации будет проходить поэтапно, планомерно и согласованно.

Как видно из рис. 3.20, модернизация структуры управления приведет к сокращению количества административных подразделений, а также усилит роль в данном процессе научно-исследовательской части образовательной организации.

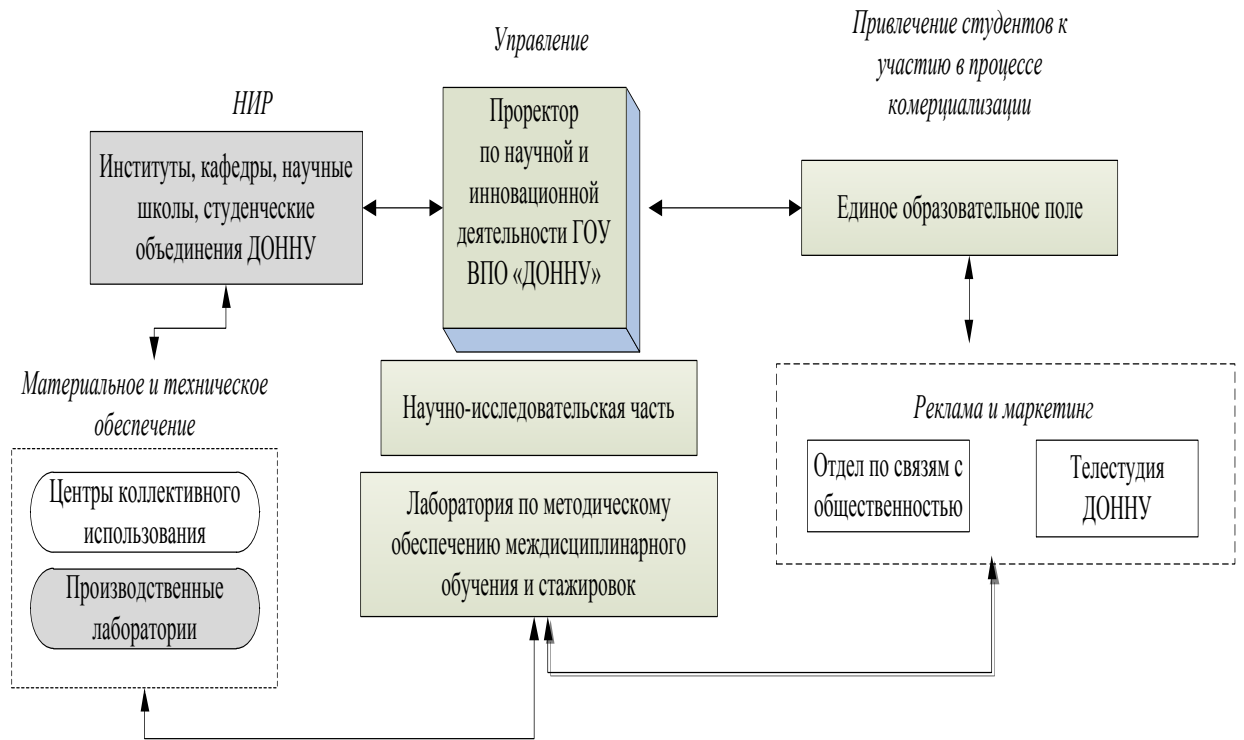


Рисунок 3.20 – Предлагаемая организационная структура управления процессом коммерциализации знаний (разработано автором)

Это позволит устранить дублирование функций в системе управления, снизит административную нагрузку, тем самым увеличит научный потенциал образовательной организации для эффективного формирования, развития и использования человеческого потенциала.

### Выводы по разделу 3

1. Построена прогнозная модель индекса научного потенциала ГОУ ВПО «ДОННУ», на основе которой сделан вывод, что при увеличении количества студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности ( $X_1$ ), на 25,4%; численности аспирантов, зачисленных на бюджетной основе ( $X_2$ ), на 23,9%; численности молодых ученых, работающих в образовательной организации ( $X_3$ ), на 24,1% в 2025 г. он может составить 0,8. При этом с



вероятностью 0,95 можно допустить возможные границы его колебания от 0,675 до 0,927.

2. На основе предложенных организационных основ управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний сформирован комплекс мероприятий по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний в Донецкой Народной Республике.

3. Обоснована необходимость создания модели единого образовательного поля (ЕОП) Донецкой Народной Республики. ЕОП позволит сформировать систему взаимоотношений между его участниками, усовершенствовать образовательную систему, которая будет учитывать требования рынка труда относительно качества подготовки студентов, производственную специализацию государства, необходимый уровень знаний и потенциала человека как основного инструмента экономического развития, установить долгосрочные партнерские взаимоотношения между образовательными организациями и производственным сектором, что даст как социально-экономический эффект (появление реальных, приближенных к программам обучения, баз практик), так и повысит осознанность молодых специалистов в выборе профессий.

4. Установлено, что научный потенциал, аккумулируя все ресурсы в единую совокупность, способствует созданию новшеств в экономике и призван стать центром трансформации науки в доминирующую производительную силу, а человеческий потенциал – в источник экономического прогресса.

Это позволило в качестве одного из стратегических направлений управления человеческим потенциалом разработать механизм взаимодействия образовательных организаций (ОО) с реальным сектором экономики на основе рыночных принципов взаимодействия. Производственному сектору отводится роль источника финансирования научно-исследовательской деятельности, роль государства заключается в законодательном признании приоритета развития экономики на основе знаний через сотрудничество образовательных организаций и реального сектора экономики ДНР.

5. Определено, что при переходе к наукоемкой экономике важна профессиональная подготовка специалистов, что позволило построить систему непрерывного научно-исследовательского процесса с целью формирования институционально обеспечивающей системы научно-исследовательской деятельности, адаптированной к новым социально-экономическим условиям и направленной на совершенствование знаний, навыков и умений человека и развитие его потенциала.

6. Установлено, что одним из ключевых условий реализации механизма взаимодействия образовательной организации с реальным сектором экономики ДНР и системы непрерывного научно-исследовательского процесса является процесс коммерциализации знаний. Это дало возможность разработать механизм управления процессом коммерциализации знаний для реализации человеческого потенциала на практике.

Использование предложенного механизма позволит:

эффективно использовать научно-исследовательскую деятельность образовательных организаций, обеспечить непрерывную подготовку специалистов, востребованных на рынке труда ДНР, усовершенствовать образовательный процесс, создать эффективный механизм развития и реализации человеческого потенциала;

снизить социальную нагрузку на республиканский бюджет за счет снижения безработицы среди молодежи;

минимизировать издержки, связанные с затратами на управление общей деятельностью образовательной организации;

повысить практическую значимость образовательного сектора в процессе управления человеческим потенциалом Донецкой Народной Республики;

предоставить высококвалифицированные кадры на предприятия, а также решить проблему нехватки узкоспециализированных специалистов по отраслям экономики;

сформировать конкурентное преимущество государства и вывести его

на новый уровень экономического развития за счет знаний, реализованных на практике.

Основные научные результаты, изложенные в данном разделе диссертационной работы, опубликованы в научных трудах автора [204; 215].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе решена актуальная задача, заключающаяся в развитии научно-методических основ и разработке практических рекомендаций по управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний.

Полученные результаты исследования позволили обосновать и сформулировать следующие выводы и рекомендации:

1. В результате исследования концептуальных положений сущности человеческого потенциала предложена авторская трактовка понятия «*человеческий потенциал*» как совокупности способностей человека (врожденных и сформированных в процессе социализации), которые могут быть реализованы как в трудовой деятельности, так и в других сферах общественной жизни в целях решения социально-экономических проблем для совершенствования личностных компетенций, приобретения навыков жизнедеятельности в социуме и формирования индивидуальной высокопрогрессивной личности как обязательного условия создания высокоинтеллектуального инструмента развития различных сфер и отраслей экономики. На основе содержательного анализа базовых характеристик человеческого потенциала выделены структурный, функциональный, оценочный, динамический и вероятностный подходы, что позволяет определить содержание исследования человеческого потенциала для изучения возможностей использования потенциала человека, получения нового знания и развития креативного мышления через способности человека, установления новых целей и задач по совершенствованию человеческого потенциала, а также дополнены компоненты человеческого потенциала организационно-предпринимательским и новаторским потенциалами.

2. При определении места и роли экономики знаний в развитии человеческого потенциала предложена авторская трактовка понятия «*экономика знаний*» в двух интерпретациях – как результат научно-

исследовательской деятельности человека, основанный на знаниях, опыте и личностных компетенциях индивида, и используемый в качестве инструмента инновационного развития с целью формирования креативного класса населения, и как инновационно-цифровая модель экономики, обеспечивающая устойчивое конкурентоспособное положение государства на основе синергетического эффекта от слияния человеческого потенциала и знаний, и направленная на повышение национальной безопасности государства.

3. Обобщен зарубежный опыт управления человеческим потенциалом, что позволило разработать концептуальный подход к управлению человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, в котором детерминанты формирования и развития человеческого потенциала является образовательный аспект, а также модель взаимодействия акторов развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний.

4. В результате анализа методических подходов к оценке человеческого потенциала предложен научно-методический подход к оценке научного потенциала, который дополнен показателем «индекс научного потенциала», под которым понимается интегральный показатель, выражающийся через результативность научно-исследовательской деятельности студентов, аспирантов, профессорско-преподавательского состава и образовательной организации.

5. В процессе диагностики факторов и условий формирования и развития человеческого потенциала в Донецкой Народной Республике установлено, что в Республике наблюдаются негативные тенденции, связанные с уменьшением численности населения, низким уровнем социальной защищенности, оттоком и нехваткой высококвалифицированных специалистов по отраслям экономики, механизацией труда, удешевлением рабочей силы. В то же время имеется высокий научный потенциал.

6. Социологическая оценка научного потенциала ДНР позволила выявить высокий уровень вовлеченности студентов в НИР, определить

приоритетные направления для участия в НИР и мотивационные факторы повышения вовлеченности студентов в НИР.

7. На основе прогнозной модели индекса научного потенциала ГОУ ВПО «ДОННУ» установлено, что научный потенциал в перспективе может повыситься до высокого уровня (0,8) при условии увеличения количества студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности, численности аспирантов, зачисленных на бюджетной основе, и численности молодых ученых, работающих в образовательной организации.

8. С целью формирования организационных основ управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний обоснована необходимость создания единого образовательного поля ДНР, использование которого позволит создать условия для эффективного управления человеческим потенциалом, повысить производство высокоинтеллектуальных продуктов и услуг, формируя при этом новые знания.

9. В рамках обоснования стратегических направлений управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний разработан механизм взаимодействия образовательных организаций с реальным сектором экономики; предложен механизм управления процессом коммерциализации знаний; обоснована система непрерывного научно-исследовательского процесса в ДНР, что позволит создать новые формы объединения и углубления знаний через слаженную совместную работу ОО, предприятий и НИИ, определить «комбинации» для стимулирования студентов, как основы формирования и развития человеческого потенциала.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Аристотель. Евдемова этика / Аристотель; пер. с др.-греч. Т. В. Васильева, Т. А. Миллер, М. А. Солопова. – Москва : ИФ РАН, 2005. – 364 с. – Текст : непосредственный.
2. Маркс, К. Капитал. – Том 1 / К. Маркс; пер. И.И. Степанова-Скворцова. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1952. – 797 с. – Текст : непосредственный.
3. Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – Т. 3. – Москва : Госполитиздат, 1954. – 630 с. – Текст : непосредственный.
4. Galbraith, J. K. Mr. Hunter on countervailing power: A comment / J. K. Galbraith. – Text : direct // The economic journal. – 1959. – Vol. 69. – № 273. – P. 168–170.
5. Кларк, Г. Прощай, нищета! Краткая экономическая история мира / Г. Кларк; пер. с англ. Н. Эдельмана. – Москва : Изд-во Института Гайдара, 2012. – 544 с. – Текст : непосредственный.
6. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс; пер. с англ. – Москва : Прогресс, 1978. – 1650 с. – Текст : непосредственный.
7. Маршалл, А. Принципы политической экономии / А. Маршалл; пер. с англ. – Москва : Прогресс, 1983. – 416 с. – Текст: непосредственный.
8. Machlup, F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States / F. Machlup. – New York : Princeton, 1962. – 529 p. – Text : direct.
9. Милль, Д.С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / Д.С. Милль; пер. с англ.: В. Б. Бобров и др. – Москва : Эксмо, 2007. – 1037 с. – Текст : непосредственный.
10. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогообложения / Д. Рикардо; пер. с англ.; под ред. М. Н. Смит. – Москва : Эксмо, 2007. – 600 с. – Текст : непосредственный.
11. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов /

А. Смит; пер. с англ.; под ред. П. Н. Клюкина. – Москва : ЭКСМО, 2007. – 890 с. – Текст : непосредственный.

12. Friedman, M. A. Theory of the consumption function / M. A. Friedman. – Princeton : Princeton University Press, 1957. – 243 p. – Text : direct.

13. Горюн, Л. П. Производство рабочей силы и основные направления его совершенствования в РФ : специальность 08.00.01 «Политическая экономия» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Лариса Петровна Горюн ; Воронежская государственная архитектурно-строительная академия. – Воронеж, 1998. – 235 с. – Текст : непосредственный.

14. Восколович, Н. Г. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода / Н.Г. Восколович. – Текст : непосредственный // Человек и труд. – 2000. – № 1. – С. 84–96.

15. Ельмеев, В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии / В. Я. Ельмеев. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета, 2007. – 576 с. – Текст : непосредственный.

16. Котляр, А. Э. Рабочая сила в СССР / А. Э. Котляр. – Москва : Мысль, 1967. – 175 с. – Текст: непосредственный.

17. Марцинкевич, В. И. Экономика человека / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева. – Москва : Аспект Пресс, 1995. – 286 с. – Текст : непосредственный.

18. Никифоров, Л. В. Социальные аспекты воспроизводства в современной России / Л. В. Никифоров, И. А. Погосов, И. В. Соболева. – Москва : Институт экономики РАН, 2008. – 71 с. – Текст : непосредственный.

19. Погосов, И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики / И. А. Погосов ; Российская академия наук, Ин-т экономики. – Москва : [б. и.]. – Санкт-Петербург : Нестор-История, 2012. – 310. – 286 с. – Текст : непосредственный.

20. Соболева, И. В. Человеческий потенциал российской экономики:



проблемы сохранения и развития / И. В. Соболева. – Москва : Наука, 2007. – 202 с. – Текст : непосредственный.

21. Сонин, М. Я. Актуальные проблемы использования рабочей силы в СССР / М. Я. Сонин. – Москва : Мысль, 1965. – 303 с. – Текст : непосредственный.

22. Рубин, Ю.Б. Рынок образовательных услуг: от качества к конкурентоспособным бизнес-моделям / Ю.Б. Рубин. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2011. – № 3. – С. 23 -39.

23. Ягодкина, И. А. Воспроизводство рабочей силы при социализме / И. А. Ягодкина. – Москва : Мысль, 1979. – 230 с. – Текст : непосредственный.

24. Григорян, Г. М. Политико-экономические проблемы повышения производительности труда / Г. М. Григорян. – Киев : Институт экономики, 1988. – 51 с. – Текст : непосредственный.

25. Медведев, В.А. Процесс воспроизводства и становление социальной рыночной экономики : монография / В.А. Медведев. – Красноярск : Издат. центр Краснояр. госуниверситета, 2000. – 158 с. – Текст : непосредственный.

26. Экономические закономерности воспроизводства трудовых ресурсов и эффективность их использования / под ред. Г. С. Вечканова, В. Т. Пуляева. – Ленинград : Изд-во Ленинградского государственного университета им. А. А. Жданова, 1987. – 214 с. – Текст : непосредственный.

27. Трифионов, Д. К. Общие экономические законы / Ленинградский ордена Ленина государственный ун-т им. А. А. Жданова. – Ленинград : Изд-во Ленинградского университета, 1964. – 274 с. – Текст : непосредственный.

28. Абалкин, Л. И. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики / Л. И. Абалкин. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 1997. – № 6. – С. 4–12.

29. Болотин, Б. М. Эффективность капиталистической экономики (некоторые проблемы анализа и измерения) / Б. М. Болотин, Л. М. Громов, Е. М. Четыркин; отв. ред. А. А. Дынкин. – Москва : Наука, 1990. – 128 с. – Текст : непосредственный.

30. Бунич, П. Г. Развитой социализм : человек и труд (размышления экономиста) / П. Г. Бунич; отв. ред. А. М. Румянцев. – Москва : Экономика, 1982. – 63 с. – Текст : непосредственный.

31. Вишневский, А. Г. Избранные демографические труды. – Т. 1 / А. Г. Вишневский. – Москва : Наука, 2005. – 367 с. – Текст : непосредственный.

32. Дзарасов, С.С. Способен ли частный капитал модернизировать Российскую экономику? / С. С. Дзарасов. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 2005. – № 4. – С. 139.

33. Ромащенко, Т. Д. Человеческий потенциал: методологические подходы к исследованию и проблемы реализации в условиях российской экономики / Т. Д. Ромащенко, А. Е. Кисова. – Текст : непосредственный // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 3. – С. 10–15.

34. Шаршов, И. С. Экономическое содержание и материальная основа воспроизводства рабочей силы при социализме / И. С. Шаршов. – Воронеж : Изд-во Воронежского университета, 1991. – 207 с. – Текст: непосредственный.

35. Якимов, В. Н. Человек труда в управлении организацией / В. Н. Якимов. – Текст : непосредственный // Современное управление. – 2001. – № 10. – С. 25–36.

36. Струмилин, С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – Москва : Наука, 1982. – 472 с. – Текст : непосредственный.

37. Автономов, В. С. Модель человека в экономической науке / В. С. Автономов. – Москва : Экономическая школа, 1998. – 223 с. – Текст : непосредственный.

38. Балгачеева, Н. А. Методологические подходы к управлению человеческим потенциалом в условиях нестабильности экономики / Н. А. Балгачеева. – Текст : непосредственный // Донецкие чтения 2021: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 26-27 октября 2021 г.). – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2021. – Том 5: Экономические науки. Часть 3. – Донецк: Изд-во ДонНУ,

2021. – С. 8-10.

39. Брюхина, Н. Г. Стратегические направления развития человеческого капитала Луганской Народной Республики / Н. Г. Брюхина. – Текст : непосредственный // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. – 2020. – № 1(31). – С. 19-26.

40. Брюхина, Н. Г. Основные концепции человеческого капитала в научных исследованиях / Н. Г. Брюхина – Текст : непосредственный // Управление устойчивым развитием. – 2020. – № 2(27). – С. 11-19.

41. Гибадатова, Г. Р. Проблемы капитализации человеческого потенциала в современных условиях / Г. Р. Гибадатова. – Текст : непосредственный // Стратегия социально-экономического развития: сборник статей по материалам научно-практической конференции. – Уфа: БАГСУ. – 2004. – С. 93–100.

42. Карманов, М. В. Методология прикладного анализа воспроизводства мужского населения / М. В. Карманов, П. А. Смелов, Н. А. Дмитриевская. – Москва : МЭСИ, 2011. – 104 с. – Текст : непосредственный.

43. Добрынин, А. И. Методология человеческого капитала / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, С. А. Курганский. – Текст : непосредственный // Экономика образования: международный периодический научный журнал. – 1999. – № 1. – С. 65–89.

44. Дорофеев, А. Ф. Управление развитием человеческого капитала с позиции теории систем / А. Ф. Дорофеев. – Текст : непосредственный // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2018. – № 1. – С. 76-80.

45. Дорофеев, А. Ф. Региональные, отраслевые и организационные аспекты формирования человеческого капитала / А.Ф. Дорофеев, В.Л. Аничин, Ю.Ю. Ващейкина. – Региональные, отраслевые и организационные аспекты формирования человеческого капитала: монография. – Белгород: Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина, 2018. – 173 с. – Текст : непосредственный.

46. Дорофеев, А. Ф. Тенденции и закономерности развития трудового

потенциала региона / А. Ф. Дорофеев. – Текст : непосредственный // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2022. – № 2 (34). – С. 177-186.

47. Зорина, М.С. Образовательная деятельность как важнейшая детерминанта инновационного управления трудовыми ресурсами в условиях неопределенности / М.С. Зорина, Р.Ф. Тинякова. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2020. – № 1. – С. 82-86.

48. Ирназаров, Р. И. Концепции развития человеческого потенциала на фоне проблем социального развития / Р. И. Ирназаров // Взаимосвязь Концепции развития человеческого потенциала и Концепции устойчивого развития: материалы научного симпозиума. – Уфа, 2002. – 186 с. – Текст : непосредственный.

49. Кондаурова, И.А. Модернизация системы образования как предпосылка повышения качества человеческого капитала / И.А. Кондаурова, Л.А. Руднева. – Текст : непосредственный // Друкеровский вестник. – 2019. – № 1. – С. 205-216.

50. Кондаурова, И.А. Система управления знаниями и развитие человеческого капитала организации / И.А. Кондаурова. – Текст : непосредственный // Друкеровский вестник. – 2019. – № 5. – С. 205-216.

51. Человеческий капитал в России в 1990-х годах / под ред. А.А. Саградова: Центр по изучению проблем народонаселения. – Москва : МАКС Пресс, 2000. – 92 с.

52. Саксельцев, И. Г. Человеческий потенциал современного российского общества: социологический анализ : специальность 22.00.01 «Теория, методология и история социологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Игорь Геннадьевич Саксельцев ; Поволжский ин-т управления имени П. А. Столыпина. – Саратов, 2007. – 199 с. – Текст : непосредственный.

53. Петенко, И.В. Развитие методических подходов к диагностике человеческого капитала / И.В. Петенко, Н.Л. Стрельцова. – Текст :

непосредственный // Менеджер. – 2016. – № 3 (77). – С. 111-121.

54. Полшков, Ю.Н. Оценка инновационного потенциала экономических и социально-трудовых систем в контексте формирования регионального человеческого капитала / Ю.Н. Полшков. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 2. – С. 143-150.

55. Терованесов, М.Р. Оценка результативности и повышение эффективности системы управления человеческими ресурсами / М.Р. Терованесов, М.А. Чечеткина, В.С. Козлов. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – №4. – С. 195-203.

56. Хромов, Н. И. Теоретические основы формирования человеческого капитала органов местного самоуправления / Н. И. Хромов. – Текст : непосредственный // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2017. – Т. 13. – № 2. – С. 116-121.

57. Волкова, О. А. Инновационный человеческий капитал в развитии малого города (на примере инженеров) / О. А. Волкова, Т. П. Дурасанова // Профессиональные группы: динамика и трансформация : сборник статей / под ред. В. А. Мансурова. – Москва : Изд-во Институт социологии РАН, 2009. – С. 314–325. – Текст : непосредственный.

58. Генкин, Б.М. Структура деятельности человека и принципы оптимизации параметров общественного строя / Б.М. Генкин. – Текст : непосредственный // Экономика труда. – 2015. – № 2. – Том 2. – С. 111-130.

59. Заславская, Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская. – Текст : непосредственный // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3. – С. 5–16.

60. Лапин, Н. И. Синергия коммуникационного пространства региональных инновационных систем – ресурс успеха молодых специалистов / Н.И. Лапин. – Текст : непосредственный // Условия и способы повышения активности молодежи как субъекта инноваций и устойчивого развития

регионов; сборник докладов /статей участников XV Всероссийской научно-практической конференции в рамках инициативной программы «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов» (г. Санкт-Петербург, 9–11 октября 2019). – Санкт-Петербург : «Реноме», 2019. – С. 33-43.

61. Кравченко, А. И. Образовательные онлайн-технологии [Электронный ресурс] / А.И. Кравченко // Современные научные исследования и инновации. – 2018. – № 6. – URL: <https://web.snauka.ru/issues/2018/06/87131> (дата обращения: 26.01.2022).

62. Ксенофонтова, Х. З. Научные взгляды на развитие человеческого капитала / Х. З. Ксенофонтова. – Текст: непосредственный // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2010. – № 1. – С. 9–14.

63. Polanyi, M. Knowing and being / M. Polanyi. – University of Chicago Press, 1969. – 246 p. – Text : direct.

64. Поппер, К. Логика и рост научного знания : избр. работы; пер. с англ. / К. Поппер; сост., общ. ред. и вступ. ст. [с. 5-32] В. Н. Садовского. – Москва : Прогресс, 1983. – 605 с. – Текст: непосредственный.

65. Пригожин, А.И.. Управленческие нововведения: неопознанные ресурсы/ А.И. Пригожин. – Текст: непосредственный // Управление персоналом. – 2009. – №1 – С 17-21.

66. Рыбаковский, Л.Л. Повышение производительности труда – путь к изобилию / Л.Л. Рыбаковский . – Южно-Сахалинск : Сахалинское кн. изд, 1961. – 20 с. – Текст: непосредственный.

67. Хмелева, Г. А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона : монография / Г. А. Хмелева. – Самара: Самарская академия государственного и муниципального управления, 2012. – 168 с. – Текст : непосредственный.

68. Авдеева, Н. Н. Человеческий потенциал России: факторы риска / Н. Н. Авдеева, И. И. Ашмарин, Г. Б. Степанова. – Текст : непосредственный // Человек. – 1997. – № 1. – С. 19–33.

69. Юдин, Б. Г. Концепция человеческого потенциала / Б. Г. Юдин, О. И. Генисаретский, Н. А. Носов. – Текст : непосредственный // Человек. – 1996. – № 4. – С. 83–94.

70. Келле, В. Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность / В. Ж. Келле. – Текст : непосредственный // Человек. – 1997. – № 6. – С. 5–14.

71. Маркс, К. Капитал. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс; пер. с нем. – 2-е изд. – Т. 25. – Ч.1. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1961. – 554 с. – Текст : непосредственный.

72. Вебер, М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма. – 4-е изд. / Сост. Ю.Н. Давыдов. – Москва : Центр гуманитарных инициатив, 2017. – 656 с. – Текст : непосредственный.

73. Занятость, рост и базовые нужды : доклад Международной организации труда : офиц. сайт организации МОТ. – URL: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> (дата обращения: 10.10.2020). – Текст : электронный.

74. Программа развития Организации Объединенных Наций : офиц. сайт ПРООН. – URL: <https://www.un.org/ru/ga/undp> (дата обращения: 27.09.2020). – Текст : электронный.

75. Доклад о развитии человека / изд. по заказу Программы развития ООН. – Минск: Юнипак, 1998. – 28 с. – Текст : непосредственный.

76. Schultz, T. W. Investment in Human Capital / T.W. Schultz. – [Text] : direct // The American Economic Review. – 1961. – Vol. 51. – P. 1-17.

77. Сен, А. К. Концепция человеческого развития и бедность: многомерные перспективы / А. К. Сен; пер. с англ. Е. А. Полецкой, под ред. Р. М. Нуреева. – Москва : Новое издательство, 2004. – 432 с. – Текст : непосредственный.

78. Сен, А.К. Развитие как расширение человеческого выбора / А.К. Сен; пер. с англ. – Москва : Новое издательство, 1989. – 20 с. – Текст : непосредственный.

79. Литвинов, В.А. О концепции человеческого развития /

В.А. Литвинов. – Текст : непосредственный // Уровень жизни населения регионов России. – Москва : Издат-во ОАО "ВЦУЖ. – 2015. – №2 (196). – С.130-137.

80. Самуэльсон, П. А. Экономика / П. Э. Самуэльсон, В. Д. Нордхаус; пер. с англ. О. Л. Пелявского. – 19-е изд., испр. и доп. – Санкт-Петербург : Альфа-Книга, 2018. – 1325 с. – Текст : непосредственный.

81. Глушанок, Т. М. Формирование конкурентоспособной рабочей силы в регионе в условиях перехода к инновационной экономике : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» : диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Тамара Михайловна Глушанок ; Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва, 2010. – 325 с. – Текст : непосредственный.

82. Допинг для мозга : почему крупнейшие инвестфонды вкладываются в биохакинг : офиц. сайт РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2017/10/27/59e9ff259a794714660f71d0> (дата обращения: 27.10.2021). – Текст : электронный.

83. Денисон, Э. Исследование различий в темпах экономического роста / Э. Денисон. – Москва : Прогресс, 1971. – 645 с. – Текст : непосредственный.

84. Бондаренко, О. А. Создание «системы Витте» и ее влияние на модернизацию экономики Российской империи / О. А. Бондаренко. – Текст : непосредственный // История и археология : материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Казань, 20-23 ноябрь 2018 г.). – Казань : Молодой ученый, 2018. – С. 1-12. – URL: <https://moluch.ru/conf/hist/archive/315/14617/> (дата обращения: 26.06.2022).

85. Катайцева, Е. А. Сущность понятия «человеческий потенциал» / Е. А. Катайцева. – Текст : непосредственный // Вестник Российской академии государственной службы при президенте Российской Федерации. – 2009. – № 6. – С. 30–35.

86. Колин, К. К. Человеческий потенциал и инновационная экономика /



К. К. Колин. – Текст : непосредственный // Вестник Российской Академии естественных наук. – 2003. – № 4. – С. 5–16.

87. Иванов, О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / И. О. Иванов. – ИПРЭ РАН. СПбГУ. – Санкт-Петербург : Скифия-принт, 2013. – 336 с. – Текст : непосредственный.

88. Иванов, О. И. Человеческий потенциал современной российской экономики / О. И. Иванов. – Текст : непосредственный // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2012. – Т. 15. – С. 140–156.

89. Алимova, Л.Ш. Подходы к анализу человеческого потенциала в постиндустриальной экономике // Л.Ш. Алимova. – Текст : непосредственный // Вестник СГСЭУ. – 2009. – №5(29). – С.9-13.

90. Вареникин, А.О. Человеческий потенциал экономического развития : специальность 08.00.01 «Экономическая теория» : диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Алексей Олегович Вареникин ; Московский государственный университет им. М. Ю. Ломоносова. – Москва, 2005. – 335 с. – Текст : непосредственный.

91. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / под ред. И. Т. Фролова : Институт человека РАН. – Москва : Эдиториал УРСС, 1999. – 173 с. – Текст : непосредственный.

92. Зараковский, Г.М. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода : монография / Г.М. Зараковский, Г.Б. Степанова, Г. Л. Смолян и др. // Москва : Издательство : Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с. – Текст : непосредственный.

93. Вишневский, А.Г. Могут ли знания заменить людей? / А.Г. Вишневский. – Текст : непосредственный // Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2004. На пути к обществу, основанному на знании. – Москва : Весь Мир. – 2004. – С 65-77.

94. Тимофеев, И.Ю. Развитие методов оценки роли регионов в формировании человеческого потенциала : монография / И.Ю. Тимофеев // Белгород: Издательство Белгородского государственного аграрного

университета имени В.Я. Горина, 2015. – 160 с. – Текст : непосредственный.

95. Экономико-социологический словарь / Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк : науч. ред. Г. Н. Соколова. – Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т социологии. – Минск : Беларуская навука, 2013. – 615 с. – Текст : непосредственный.

96. Солнцева, Г.Н. Человеческий потенциал (размышления о содержании понятия) / Г.Н. Солнцева, Г.Л. Смолян. – Текст : непосредственный // Человек. – 1997. – № 5. – С. 89-94.

97. Вишневский, А.Г. Демографический и трудовой потенциал населения России / А.Г. Вишневский, С.А. Васин, Ж.А. Зайончковская // Путь в XXI век (стратегические проблемы и перспективы российской экономики) / под. ред. Д.С. Львова. – Москва : Экономика. 1999. –Глава 7. – С. 279-306. – Текст : непосредственный.

98. Марков, В.Н. Потенциал личности / В.Н. Марков, Ю.В. Синягин. – Текст : непосредственный // Мир психологии. – 2000. – № 1 (21). – С. 250–261.

99. Торба, А.А. Концептуальные подходы к сущности человеческого потенциала / А.А. Торба. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 2. – С. 193-200.

100. Иванов, О. И. Человеческий потенциал: вопросы теории и методологии исследования / О.И. Иванов. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2014. – №6 (362). – С.89-95.

101. Юдин, Б. Г. Человеческий потенциал России : интеллектуальное, социальное, культурное измерения / Б. Г. Юдин. – Москва : Институт человека РАН, 2002. – 278 с. – Текст : непосредственный.

102. Луков, В. А. К концепции интернет-проекта «Человеческий потенциал России» / В.А. Луков, Б.Г. Юдин. – Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – №4. – С. 251-256.

103. Торба, А.А. Структура человеческого потенциала: современный подход в условиях становления инновационной экономики / А.А. Торба. – Текст : непосредственный // Научный журнал» ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

«Менеджер». – 2021. – №2(96). – С. 141-148.

104. Грейсон, Дж. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. Грейсон, О'Делл К; пер. с англ. И. С. Олейника, С. П. Семенцова. – Москва : Экономика, 1991. – 319 с. – Текст : непосредственный.

105. Хамнаева, Э. В. Формирование социально-экономической политики развития человеческого потенциала региона : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Эльвира Валерьевна Хамнаева ; Восточно-Сибирский государственный технологический университет. – Улан-Удэ, 2011. – 22 с. – Текст : непосредственный.

106. Торба, А. А. Факторы влияния на формирование и развитие человеческого потенциала / А.А. Торба, Н.А. Балтачеева. – Текст : непосредственный // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2022. – № 3 (90). – С. 22-34.

107. Официальный сайт Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – URL: <https://www.hse.ru/> (дата обращения: 22.12.2021). – Текст : электронный.

108. Braverman, H. Labor and Monopoly Capital / H. Braverman. – United States of America USA: Monthly Press Review, 1974. – 465 p. – Text : direct.

109. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество : опыт социального прогнозирования / Д. Белл; пер. с англ. В. Л. Иноземцева. – Москва : Academia, 1999. – 944 с. – Текст : непосредственный.

110. Drucker, P. Post-capitalist society / Peter F. Drucker. – Oxford : Butterworth Heinemann, 1993. – VI. – 204 p. – Text : direct.

111. Кастельс, М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс. – Москва : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с. – Текст : непосредственный.

112. Quinn, J. B. Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry / J. B. Quinn. – New York : Simon and Schuster, 1992. – 473 p.

– Text : direct.

113. Нейсбитт, Дж. Мегатренды / Дж. Нейсбитт. – Москва : АСТ, 2003. – 384 с. – Текст : непосредственный.

114. Тоффлер, Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер; пер. с англ. – Москва : АСТ, 2007. – 576 с. – Текст: непосредственный.

115. Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер; пер. с англ. – Москва : АСТ, 2002. – 784 с. – Текст : непосредственный.

116. Тоффлер, Э. Метаморфозы власти: знание, богатство и сила на пороге XXI в. / Э. Тоффлер; пер. с англ. – Москва : АСТ, 2004. – 672 с. – Текст: непосредственный.

117. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее : монография / Р. Флорида. – Москва : Классика XXI, 2007. – 421 с. – Текст : непосредственный.

118. Фукуяма, Ф. Наше постчеловеческое будущее : последствия биотехнологической революции / Ф. Фукуяма; пер. с англ. М. Б. Левина. – Москва : АСТ, 2004. – 349 с. – Текст : непосредственный.

119. Schumpeter, J. Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process / J. Schumpeter. – New York : Martino Fine Books, 1939. – 522 p. – Text : direct.

120. Балакин, В.С. Человеческий капитал – решающий фактор движения к экономике, основанной на знаниях (историко-экономический аспект) / В.С. Балакин. – Текст : непосредственный // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2008. – № 21. – С. 7-13.

121. Глухов, В.П. Экономика знаний / В.П. Глухов. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 527 с. – Текст : непосредственный.

122. Деркач, А. А. Психология развития профессионала / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, В. Н. Марков. – Москва : РАГС, 2000. – 126 с. – Текст : непосредственный.

123. Конкурентоспособность России в глобальной экономике.

Издательский грант РГНФ / ред. А. А. Дынкин, Ю. В. Куренков. – Москва : Международные отношения, 2003. – 376 с. – Текст: непосредственный.

124. Катульский, Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний / Е.Д. Катульский. – Текст : непосредственный // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2013. – № 4(3(15)). – С. 74-78.

125. Клейнер, Г. Микроэкономика знаний и мифы современной теории / Г. Клейнер. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2006. – № 9. – С. 32–37.

126. Макаров, В. Л. Экономика знаний: уроки для России / В.Л. Макаров. – Текст : непосредственный // Экономическая наука современной России. Экспресс-выпуск. – 2003. – № 11. – С. 5-30.

127. Попов, Е.В. Влияние экономики знаний на экономическое развитие российских регионов: методика измерения и практическое применение / Е.В. Попов, Д.М. Кочетков. – Текст: непосредственный // Вестник Пермского университета. Сер. «Экономика». – 2016. – №4(31). – С. 106-116.

128. Суворов, Н.А. Инвестиции в человеческий капитал и инновационная экономика / Н.А. Суворов. – Текст : непосредственный // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – 2007. – № 113. – С. 120-125.

129. Тимина, Е. И. Знания как фактор экономического развития / Е. И. Тимина. – Текст : непосредственный // Экономические науки. – 2009. – № 1. – С. 21-23.

130. Фролов, Д. П. Экономика знаний: траектория институциональной эволюции / Д.П. Фролов, Д. А. Шелестова. – Текст : непосредственный // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2013. – Том 4. – №1. – С. 87-95.

131. Пипия, К.Л. Потребности и возможности измерения экономики знаний [Электронный ресурс] / К.Л. Пипия // Институт проблем развития науки. – URL: [http://www.issras.ru/papers/inn97\\_2006\\_Pipiya.php](http://www.issras.ru/papers/inn97_2006_Pipiya.php) (дата обращения: 10.07.2020).

132. Гохберг, Л. М. Национальная инновационная система России в условиях «новой экономики» / Л. М. Гохберг. – Текст : непосредственный // Вопросы экономики. – 2003. – № 3. – С. 26–45.

133. Трофимова, Л.А. Стратегия цифровой трансформации сферы науки и высшего образования России / Л.А. Трофимова, В.В. Трофимов. – Текст : непосредственный // Цифровая трансформация в экономике и управлении: сборник научных трудов. – Санкт-Петербург. – 2021. – С. 5-17.

134. World Bank : офиц. сайт организации. – URL: <http://www.worldbank.org> (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

135. Юнсян, Л. Эра наукоемкой науки / Л. Юнсян. – Текст : непосредственный // Вестник РАН. – 2000. – Т. 70. – № 4. – С. 331–337.

136. Теин, Л. Поиски направлений реформы и политики открытости / Л. Теин. – Москва : Издательство документации общественных наук, 2003. – Т. 2. – 503 с. – Текст: непосредственный.

137. Торба, А.А. Современные тенденции развития человеческого потенциала: мировой и отечественный опыт / А.А. Торба, Н.А. Балтачеева. – Текст : непосредственный // Вестник Института экономических исследований. – 2020. – № 4 (20). – С. 69-77.

138. Филатов, С. А. Экономика знаний: качественная и количественная характеристика / С. А. Филатов, Н. Г. Сухорукова. – Текст : непосредственный // Идеи и идеалы. – 2015. – Т. 2. – № 4 (26). – С. 68–80.

139. Салихов, Б. В. Креативный капитал в экономике знаний : монография / Б.В. Салихов. – Москва : «Дашков и К», 2022. – 274 с.

140. Торба, А.А. Современный взгляд на понимание сущности экономики знаний и ее роли в развитии человеческого потенциала / А.А. Торба. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 3. – С. 299-309.

141. Индекс экономики знаний : офиц. сайт Гуманитарного портала. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/knowledge-economy-index/knowledge-economy-index-info> (дата обращения: 21.07.2020). – Текст : электронный.

142. Индекс человеческого развития : офиц. сайт Гуманитарного портала. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/human-development-index> (дата обращения: 19.07.2020). – Текст : электронный.

143. Рейтинг инновационных экономик-2018 : офиц. сайт портала The World Only. – URL: <https://theworldonly.org/rejting-innovatsionnyh-ekonomik-2018> (дата обращения: 22.07.2020). – Текст : электронный.

144. Глобальный индекс инноваций : офиц. сайт Гуманитарного портала. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index/info> (дата обращения: 22.07.2020). – Текст : электронный.

145. Совершенствование деятельности учреждений высшего образования на основе модели «Университет 3.0» : офиц. сайт Республиканского института высшей школы. – URL: <http://nihe.bsu.by/index.php/ru/university-3> (дата обращения: 28.07.2020). – Текст : электронный.

146. Образование 1.0, 2.0, 3.0: миф и реальность : офиц. сайт Института развития образования. – URL: [http://ioc.rybadm.ru/project/s\\_17\\_01\\_13/obrazovanie.pdf](http://ioc.rybadm.ru/project/s_17_01_13/obrazovanie.pdf) (дата обращения: 29.07.2020). – Текст : электронный.

147. Геєць, В. М. Суспільство, держава, економіка : феноменологія взаємодії та розвитку / В. М. Геєць. – Київ : Ін-т екон. та прогнозування НАН України, 2009. – 864 с. – Текст : непосредственный.

148. Институт экономики и прогнозирования НАН Украины : офиц. сайт. – URL: [https:// http://ief.org.ua/#pagetitle](https://http://ief.org.ua/#pagetitle) (дата обращения: 30.11.2021). – Текст : электронный.

149. Захаров, Н. И. Мотивация и управление / Н. И. Захаров. – Москва : Изд-во РАГС, 1999. – 62 с. – Текст : непосредственный.

150. Пономарев, М. В. Университетские технопарки: универсальная модель и инструменты цифрового проектирования / М. В. Пономарев, Л. В. Савельева. – Текст : непосредственный // Architecture and Modern Information Technologies. – 2021. – № 4 (57). – С. 377–393.

151. Иванова, О. Е. Критический анализ зарубежного опыта создания технопарковых структур / О. Е. Иванова. – Текст : непосредственный // Вестник Нижегородского государственного инженерно-экономического университета. – 2018. – № 2 (81). – С. 97–110.

152. Образовательная система и обучение экономике в Швеции // офиц. сайт Электронный научно-практический журнал «Гуманитарные научные исследования». – URL: <https://human.snauka.ru/2020/01/26335> (дата обращения: 26.08.2022 ). – Текст : электронный.

153. Севостьянова, Д.А. Интеллектуальный потенциал личности как социальное явление / Д.А. Севостьянова, Л.В. Лехтянская. – Текст : электронный // Материалы XIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – URL: <https://scienceforum.ru/2021/article/2018024815> (дата обращения: 26.09.2022 ).

154. Глобальный инновационный индекс 2020 // офиц. сайт Всемирной организации интеллектуальной собственности. – URL: [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/ru/wipo\\_pub\\_gii\\_2020\\_keyfindings.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/ru/wipo_pub_gii_2020_keyfindings.pdf) (дата обращения: 13.07.2021 ). – Текст : электронный.

155. Калинин, А. Политика в области интеллектуальной собственности: опыт университетов Азии / А. Калинин, Ю. Нечепуренко. – Текст : непосредственный // Наука и инновации. – 2019. – № 12. – С. 67–71.

156. Обзор международного опыта инновационного развития // офиц. сайт Институт эволюционной экономики. – URL: [http://iee.org.ua/ru/prog\\_info/16019/](http://iee.org.ua/ru/prog_info/16019/) (дата обращения: 21.06.2021 ). – Текст : электронный.

157. Давыденко, В.Е. Модели национальных инновационных систем: зарубежный опыт и адаптация для России / В.Е. Давыденко – Текст : непосредственный // Проблемы современной экономики. – 2014. – №2 (50). – С. 23-26.



158. Пять инвестиционных фондов Казахстана // офиц. сайт Бухта. – URL: <https://buhta.com/kz/ru/blog/post/5investmentfundsofKazakhstan-326> (дата обращения: 26.08.2022 ). – Текст : электронный.

159. Ратай, Т.В. Рейтинг ведущих стран мира по затратам на науку / Т.В. Ратай. – Текст электронный // офиц. сайт Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/221869863> (дата обращения: 27.02.2022 ).

160. Наука. Технологии. Инновации: 2021 : краткий статистический сборник / сост. Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, Е. И. Евневич и др. ; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва : НИУ ВШЭ, 2021. – 92 с. – Текст : непосредственный.

161. Ратай, Т.В. Масштабы занятости в российской науке / Т.В. Ратай, И.И. Тарсенко. – Текст электронный // офиц. сайт Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – URL: <https://issek.hse.ru/news/516705296.html> (дата обращения: 05.03.2022 ).

162. Торба, А. А. Особенности развития человеческого потенциала в условиях экономики знаний / А. А. Торба, Н. А. Балтачеева. – Текст : непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2020. – № 4. – С. 30-40.

163. Торба, А. А. О факторах формирования человеческого потенциала / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Казанские научные чтения студентов и аспирантов им. В. Г. Тимирязова – 2020: материалы Междунар. науч.-практ. конф. студентов и аспирантов (г. Казань, 18 декабря 2020 г.). – Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2021. – С. 168-169.

164. Торба, А. А. Факторы формирования человеческого потенциала / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. Института экономики и управления СурГУ (г. Сургут, 26 ноября 2020 г.). – Сургут: ИЦ СурГУ, 2021. – С. 216-219.

165. Торба, А. А. Человеческий потенциал как основа развития

экономики знаний / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Донецкие чтения 2020: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 17-18 ноября 2020 г.). – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2020. – Т. 3. – Ч.1. – С. 244-246.

166. Торба, А. А. Роль человеческого потенциала в условиях формирования экономики знаний как одного из факторов повышения конкурентоспособности / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Интеграционные процессы в современном геоэкономическом пространстве: материалы науч.-практ. конф. (г. Симферополь, 30 октября 2020 г.). – Симферополь: Изд-во Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского, 2020. – С. 261-264.

167. Торба, А. А. Личностный потенциал как фактор инновационного развития государства / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Новое в науке и образовании: материалы Междунар. ежегод. науч.-практ. конф. Еврейского университета (г. Москва, 21 апреля 2020 г.). – Москва: МАКС Пресс, 2020. – С. 49-51.

168. Торба, А. А. Экономика знаний как фактор устойчивого развития / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Вестник экономического научного общества студентов и аспирантов: межвузовский студенческий научный журнал = Bulletin of students' economic scientific society. – Санкт-Петербург : Изд-во МБИ, 2021. – №57. – С. 117-119.

169. Голубев, В.С. Третий путь : человек в гармонии с обществом, природной средой и самим собой / В. С. Голубев. – Текст : непосредственный // Российская газета. – 2005. – № 47. – С. 8 -12.

170. Римашевская, Н. М. Человеческий потенциал регионов России / Н. М. Римашевская, В. К. Бочкарева, Л. А. Мигранова. – Текст : непосредственный // Народонаселение. – 2013. – № 3. – С. 14–27.

171. Осберг, Л. Индекс экономического благосостояния в отдельных странах ОЭСР / Л. Осберг, Э. Шарп. – Текст: непосредственный // Международная ассоциация по изучению дохода и богатства. Обзор дохода и

богатства. – 2002. – № 3. – С. 123–152.

172. Зубаревич, Н. В. Социальная дифференциация регионов и городов России / Н. В. Зубаревич. – Текст : электронный // офиц. сайт Центр гуманитарных технологий. – URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/5278> (дата обращения: 01.03.2022).

173. Human Development Report : офиц. сайт United Nations Development Programme. – URL: [hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr\\_1990\\_en\\_complete\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr_1990_en_complete_nostats.pdf) (дата обращения: 07.10.2021). – Текст : электронный.

174. Петросянц, Д.В. Индекс развития человеческого потенциала в субъектах Российской Федерации / Д. В. Петросянц. – Текст: непосредственный // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – № 1. – С. 23-31.

175. Лисина, А.Н. Методика оценки уровня инновационного развития региона / Лисина А.Н. – Текст: непосредственный // Региональная и международная экономика. Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2012. – № 1. – Том 12. – С. 23-31.

176. Тимофеев, И.Ю. Развитие методов оценки роли регионов в формировании человеческого потенциала : специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Игорь Юрьевич Тимофеев, Белгородский государственный национальный исследовательский университет. – Белгород, 214. – 170 с. – Текст : непосредственный.

177. Жураховский, С.Н. Практические аспекты оценки развития человеческого потенциала в условиях перехода к экономике, основанной на знаниях / С. Н. Жураховский. – Текст: непосредственный // Гуманитарные науки. Экономика. Вестник ТГУ. – 2011. – № 2. (94) – С. 15-24.

178. Тупикина, Е.Н. Совершенствование методики оценки индекса развития человеческого потенциала (на примере Дальневосточного федерального округа) / Е.Н. Тупикина, Е.В. Кочева. – Текст:

непосредственный // Региональная экономика: теория и практика. Тихоокеанский государственный экономический университет. – 2010. – № 9 (144). – С. 57-63.

179. Бородкин, Ф.М. Человеческое развитие и человеческие беды / Ф.М. Бородкин, А.С. Кудрявцев. – Текст: непосредственный // Гуманитарные науки. Экономика. Мир России. – 2003. – № 1. – С. 138-179.

180. Рейтинг стран мира по уровню продолжительности жизни : офиц. сайт United Nations Development Programme. – URL: <http://hdr.undp.org> (дата обращения: 07.10.2021). – Текст : электронный.

181. Рейтинг стран мира по индексу уровня образования : офиц. сайт Гуманитарный портал. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index> (дата обращения: 07.10.2021). – Текст : электронный.

182. Рейтинг стран по уровню валового национального дохода на душу населения. – URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/gni-per-capita> (дата обращения: 11.10.2021). – Текст : электронный.

183. Торба, А. А. Развитие методических подходов к оценке человеческого потенциала / А. А. Торба, Н. А. Балтачеева. – Текст: непосредственный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2022. – № 1. – С. 13-23.

184. Методологические подходы к составлению рейтинга вузов России. – URL: <https://www.s-vfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/strukturnye-podrazdeleniya/DSR/Docs/Методика%20Эксперт%20РА.pdf?ckattempt=1> (дата обращения: 07.07.2021). – Текст : электронный.

185. ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» : офиц. сайт. – URL: <http://donnu.ru/> (дата обращения: 10.02.2022). – Текст : электронный.

186. Тюлягин, С. Рейтинг стран мира по уровню жизни / С. Тюлягин. – Текст : электронный // Об экономике, инвестициях, технологиях и будущем. – URL: <https://tyulyagin.ru/ratings/rejting-stran-mira-po-urovnyu-zhizni.html> (дата обращения: 27.09.2021). – Текст : электронный.

187. Государственная служба статистики Донецкой Народной

Республики : офиц. сайт. – URL: <http://www.gosstat-dnr.ru/> (дата обращения: 10.10.2021). – Текст : электронный.

188. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики : офиц. сайт – URL: <http://mondnr.ru/> (дата обращения: 03.01.2022). – Текст : электронный.

189. ФГБОУ ВПО «Южно-федеральный университет» : офиц. сайт. – URL: <https://sfedu.ru/>(дата обращения: 04.02.2022). – Текст : электронный.

190. ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» : офиц. сайт. – URL: <https://rsue.ru/> (дата обращения: 04.02.2022). – Текст : электронный.

191. ФГБОУ «Донской государственный технический университет» : офиц. сайт. – URL: <https://donstu.ru/> (дата обращения: 04.02.2022). – Текст : электронный.

192. ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского» : офиц. сайт. – URL:<https://donnuet.education/> (дата обращения: 05.02.2022). – Текст : электронный.

193. ГОУ ВПО «Донецкая академия управления при Главе Донецкой Народной Республики» : офиц. сайт. – URL: <https://donampra.ru/> (дата обращения: 05.02.2022). – Текст : электронный.

194. Министерство здравоохранения Донецкой Народной Республики : офиц. сайт. – URL: [mzdnr.ru](http://mzdnr.ru/)(дата обращения: 05.01.2022). – Текст : электронный.

195. Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики : офиц. сайт. – URL: [https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=8&Itemid=110](https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=110) (дата обращения: 04.02.2022). – Текст : электронный.

196. Институт экономических исследований ДНР : офиц. сайт. – URL: <https://econri.org/> (дата обращения: 30.11.2021). – Текст : электронный.

197. Кадровый потенциал ДНР : итоги опроса «Делового Донбасса» : офиц. сайт портала Деловой Донбасс. – URL: <https://delovoydonbass.ru/issledovaniya/oprosy/personnel-potential-of-the-npt-the-results-of-the-survey-the-business-of-donbass> (дата обращения: 17.12.2021). – Текст : электронный.

198. Официальный сайт Республиканского Центра Занятости Донецкой Народной Республики. – URL: <https://rcz-dnr.ru/> (дата обращения: 11.02.2022). – Текст : электронный.

199. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения : научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А. В. Половяна, Р. Н. Лепы, Н. В. Шемякиной ; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2021. – 360 с. – Текст : непосредственный.

200. Сен, А. К. Об этике и экономике / А. К. Сен; пер. с англ. А. В. Малишевского, под ред. Ф. Г. Алескерова, А. Н. Шубина. – Москва : Наука, 1996. – 162 с. – Текст : непосредственный.

201. Об утверждении состава потребительской корзины на территории Донецкой Народной Республики : Постановление Совета Министров ДНР № 10-40 от 03.06.2015 г. : офиц. сайт ГИС НПА. – URL: <https://gisnpra-dnr.ru/npra/0003-10-40-2015-06-03> (дата обращения: 10.08.2020). – Текст : электронный.

202. Индекс Ласпейреса : Энциклопедия по экономике. – URL: <https://economy-ru.info/info/4705/>(дата обращения: 07.10.2021). – Текст : электронный.

203. Торба, А. А. Оценка уровня научного потенциала Донецкой Народной Республики / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономики и управления. – 2022. – № 3 (35). – С. 30-35.

204. Торба, А. А. Образовательный фактор в становлении и развитии человеческого потенциала как основы устойчивости экономики / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономики, учета, аудита и

анализа в современных условиях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Курск, 28 апреля 2021 г.). – Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та, 2021. – С. 91-95.

205. Шкала Чеддока : Эконометрика – это проще, чем вы думаете!. – URL: <https://ekonometrik.ru/шкала-чеддока/> (дата обращения: 10.10.2020). – Текст : электронный.

206. Фишера-Снедекора распределение (F-распределение) – URL: [https://science.fandom.com/ru/wiki/Фишера-Снедекора\\_распределение\\_\(F-распределение\)](https://science.fandom.com/ru/wiki/Фишера-Снедекора_распределение_(F-распределение)) (дата обращения: 20.05.2022). – Текст : электронный.

207. Канева, М. А. Модели оценки влияния экономики знаний на экономический рост и инновации регионов / М. А. Канева, Г. А. Унтура. – Новосибирск : Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2021. – 256 с. – Текст : непосредственный.

208. Торба, А. А. Экономико-организационные аспекты концепции управления человеческим потенциалом Донецкой Народной Республики / А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы экономики и управления. – 2022. – № 2 (34). – С. 52-58.

209. Альгин, А.П. Риск и его роль в общественной жизни / А. П. Альгин. – Москва : Мысль, 1989. – 187 с. – Текст : непосредственный.

210. Бачкаи, Т. Хозяйственный риск и методы его измерения / Т. Бачкаи, Д. Месена, Д. Мико и др.; пер. с венг. – Москва : Экономика, 1979. – 183 с. – Текст : непосредственный.

211. Качалов, Р.М. Управление экономическим риском : теоретические основы и приложения : монография / Р. М. Качалов; Российская акад. наук, Центральный экономико-мат. ин-т. – Санкт-Петербург : Нестор-История ; Москва : [б. и.], 2012. – 246 с. – Текст : непосредственный.

212. Найт, Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль / Ф.Х. Найт : пер. с англ. – Москва : Дело, 2003. – 360 с. – Текст : непосредственный.

213. Нейман, Дж. Теория игр и экономическое поведение / Дж. Нейман, О. Моргенштерн ; пер. с англ. под ред. и с доб. Н. Н. Воробьева. – Москва : Наука, 1970. – 707 с. – Текст : непосредственный.

---

214. Орлов, А. И. Многообразие рисков / А. И. Орлов. – Текст : электронный // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 07 (111). – С.1-28.

215. Торба, А. А. Особенности управления человеческим потенциалом на основе экономики знаний в Донецкой Народной Республике/ А. А. Торба. – Текст : непосредственный // Молодые ученые – экономике региона: материалы XX Междунар. науч.-практ. конф. (г. Вологда, 25-27 ноября 2020 г.). – Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2021. – С. 287-291. – Текст : непосредственный.



## ПРИЛОЖЕНИЯ

## ПРИЛОЖЕНИЕ А



МИНИСТЕРСТВО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(Минэкономразвития ДНР)

пр. Б. Хмельницкого, 102, г. Донецк, 83015, Идентификационный код 51001431  
тел. (062) 334-98-61, e-mail: info@mer.govdnr.ru, www.mer.govdnr.ru

№ 04.2022 № 10/2022  
На № 13/04-26/11 от 01.09.2022

Диссертационный совет Д 01.003.01  
при ГОУ ВПО «Донецкий  
национальный университет»

## СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертационной работы  
Торбы Анастасии Александровны на тему «Управление человеческим  
потенциалом в условиях экономики знаний», представленной на соискание  
ученой степени кандидата экономических наук  
по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

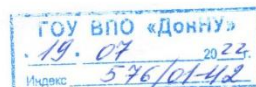
Данная справка подтверждает, что предложенный Торбой А.А. методический подход к оценке человеческого потенциала, основанный на использовании «индекса научного потенциала» имеет научно-практическое значение и может быть использован в практической деятельности Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики при определении направлений социально-экономического развития государства в современных условиях.

Выявление новых подходов к управлению человеческим потенциалом, выработка способов его оценки для построения программ дальнейшего развития и использования позволит создать основу для инновационного развития Донецкой Народной Республики, обеспечить переход на экономику знаний, создать эффективный механизм развития и реализации человеческого потенциала в государстве.

И.о. Министра

А.В. Половян

Чубовская Светлана Николаевна, (062) 334-98-61 (внутр. 319)





**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ул. Университетская, 91, г. Донецк, 283048 тел./факс (062) 206-80-70, (062) 206-84-78  
e-mail: [odk@mtspdnr.ru](mailto:odk@mtspdnr.ru) Идентификационный код 51001688

На № 12.04.2022 от № 01.т.дл/3841

В диссертационный совет  
Д 01.003.01  
при ГОУ ВПО «Донецкий  
национальный университет»

**СПРАВКА**

о внедрении результатов исследований диссертационной работы  
Торбы Анастасии Александровны на тему «Управление человеческим  
потенциалом в условиях экономики знаний», представленной на соискание  
ученой степени кандидата экономических наук  
по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Разработка новых подходов и выработка современных инструментов формирования, развития и использования человеческого потенциала имеет важное значение для Донецкой Народной Республики.

Предложенные Торбой А.А. организационно-экономические основы реализации концепции управления человеческим потенциалом на основе экономики знаний за счет разработки механизма взаимодействия образовательных учреждений с реальным сектором экономики учтены Министерством труда и социальной политики ДНР при разработке предложений по совершенствованию системы социального партнерства в Донецкой Народной Республике.

Формирование эффективной системы взаимодействия субъектов экономики, рациональное использование имеющихся ресурсов, в том числе человеческих, позволит создать условия для инновационного развития государства за счет повышения качества потенциала человека, его развития и оптимального распределения по секторам экономики, а также будет способствовать формированию новых форм социально-трудовых отношений в Донецкой Народной Республике.

Первый заместитель



Д.И. Стрельченко



**ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА**  
**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ**  
**ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ул. Ф. Зайцева, 46-д, г. Донецк, 283086, тел. 300-17-80, E-mail: [resp@rcz-dnr.ru](mailto:resp@rcz-dnr.ru)  
<http://rcz-dnr.ru> Идентификационный код 51002310

28.04.22 № 01/1494  
 на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Диссертационный совет  
 Д 01.003.01  
 при ГОУ ВПО «Донецкий  
 национальный университет»

**СПРАВКА**

о внедрении результатов исследований диссертационной работы  
 Торбы Анастасии Александровны на тему «Управление человеческим  
 потенциалом в условиях экономики знаний», представленной на соискание  
 ученой степени кандидата экономических наук  
 по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
 (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Создание эффективной системы управления человеческим потенциалом, качественная подготовка и переподготовка специалистов, разработка механизма взаимодействия образовательных учреждений с реальным сектором экономики позволит обеспечить Донецкую Народную Республику высококвалифицированными специалистами, в том числе среди молодежи, усовершенствовать процесс планирования и использования человеческого потенциала в государстве, а также определить перспективные направления формирования и развития человека как одного из основных инструментов экономического развития в условиях экономики, основанной на знаниях.

В этой связи, предложенная Торбой А.А. система управления человеческим потенциалом в условиях экономики знаний, определяющая содержание задач на каждом из этапов управления, может быть использована в практической деятельности Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики при совершенствовании процесса мониторинга рынка труда, моделировании и формировании необходимых характеристик человеческого потенциала с целью его рационального распределения по секторам экономики и эффективного использования.

Директор



Е.Ю. Голобородова

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А



ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

83001, г. Донецк -01, ул. Университетская, 24  
тел: приемная (062) 302-07-22, справочная служба (062) 302-06-00, факс:  
(062) 302-07-49  
e-mail: [rector@donnu.ru](mailto:rector@donnu.ru)

*12.09.2022* № *961/01-27/6.9.0* Г Г  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ В диссертационный совет  
Д 01.003.01  
при ГОУ ВПО «Донецкий  
национальный университет»

## Справка

о внедрении результатов исследований диссертационной работы  
Торбы Анастасии Александровны на тему «Управление человеческим  
потенциалом в условиях экономики знаний», представленной на соискание  
ученой степени кандидата экономических наук  
по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

Выдана Торбе Анастасии Александровне, соискателю ученой степени кандидата экономических наук ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» в том, что результаты исследования диссертации Торбы А.А. «Управление человеческим потенциалом в условиях экономики знаний» используются в учебном процессе кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» при разработке и изложении учебных дисциплин «Экономика труда», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», что отображено в рабочих программах указанных дисциплин.

Первый проректор



В.А. Дубровина



ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

83001, г. Донецк -01, ул. Университетская, 24  
тел: приемная (062) 302-07-22, справочная служба (062) 302-06-00, факс: (062) 302-07-49  
e-mail: rector@donnu.ru

30.06.2022 № 659/01-24/14

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

В диссертационный совет  
Д 01.003.01  
при ГОУ ВПО «Донецкий  
национальный университет»

### СПРАВКА

о внедрении результатов исследования диссертационной работы  
Торбы Анастасии Александровне на тему: «Управление  
человеческим потенциалом в условиях экономики знаний»,  
представленную на соискание ученой степени кандидата  
экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и  
управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в  
т. ч.: экономика труда)

выдана Торбе Анастасии Александровне о том, что результаты ее  
диссертационного исследования были использованы при выполнении научно-  
исследовательских работ:

«Формирование механизма управления человеческим капиталом и  
человеческим потенциалом в условиях экономической нестабильности» (научный  
руководитель – д-р. экон. наук, профессор Балтачьева Н.А., шифр НИР Фв-21/50,  
номер государственной регистрации 0121D000054; личный вклад автора: разработан  
практический инструментарий повышения эффективности потенциала человека за  
счет разработки концепции управления человеческим потенциалом на основе  
экономики знаний с помощью образовательной системы как фактора формирования  
и развития человеческого потенциала.

Проректор



В.И. Сторожев

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТЕРМИНА  
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

Таблица Б.1 – Теоретические подходы к определению термина  
«человеческий потенциал»

Автор	Определение
1	2
Алимова Л.Ш. [89, с. 11]	Совокупность основополагающих компетенций, способностей и возможностей индивида или территориальных общностей, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность общественного производства
Вареникин А.О. [90, с. 55]	Совокупность созидательных способностей личности, используемых в целесообразной форме в процессе жизнедеятельности как отдельного индивидуума, так и всего общества
Добрынин А.И. [43, с. 70]	Имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (зарботков)
Фролов И.Т. [91, с. 131]	Объект, репрезентирующий человеческие качества (возможности), вполне понятных в малых масштабах рассмотрения (на уровне отдельного человека или групп, связанных межличностными отношениями) и в больших масштабах рассмотрения (на уровне страны, государства, народа).
Зараковский Г.М., Степанова Г.Б. [92, с.15]	Способность социума к продуктивной жизнедеятельности в направлении повышения качества жизни всех его членов и собственной устойчивости в расширяющихся границах внутренних и внешних условий.
Вишневский А.Г. [97, с. 291]	Совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации.
Юдин Б.Г. [69, с. 85]	«Регулятивная идея», инструмент, позволяющий «навести мосты» между философскими размышлениями о сущности, предназначении человека, о смысле его жизни и т. п., с одной стороны, и многообразными конкретно-научными разработками, направленными на описание, оценку, прогнозирование перспектив существования и реализации возможностей человека, с другой.
Ромашенко Т.Д. [33, с. 11]	Совокупность экономических, социальных и институциональных отношений, возникающих между субъектами экономики по поводу формирования, распределения и использования всех элементов человеческого потенциала как на структурном, так и на функциональном уровнях с целью количественных и качественных преобразований социально-экономической системы.
Тимофеев И.Ю. [94, с. 39]	Состояние человеческого развития субъекта страны, выражаемое, с одной стороны, численностью населения, а, с другой стороны – достигнутым уровнем качества жизни.

## Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ Б

## Окончание табл. Б.1

1	2
Экономико-социологический словарь [95, с. 567]	Накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой и гражданской активности, реализуемый в производственной, социальной, культурной и других сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей.
Солнцева Г.Н. Смолян Г.Л. [96, с. 90]	Человеческий потенциал – это одна из оценочных и прогностических характеристик конкретной общности людей, определенного типа социума или типа организации социальной жизни. В этом его политический смысл.
Вишневский А.Г., Васин С.А., Зайончковская Ж.А. [97, с. 296]	Накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, профессиональной компетентности, творческой и гражданской активности.
Синягин Ю.В., Марков В.Н. [98, с. 255]	Система возобновляющихся ресурсов, которые могут проявляться в деятельности и быть направленными на достижение разного рода социально значимых результатов

## УРОВНИ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Таблица В.1 – Уровни исследования человеческого потенциала

Уровень исследования	Особенности подхода	Авторы концепций на данном уровне
Уровень индивида, человека, гражданина	На уровне индивида рассматривается личностный потенциал, с одной стороны, как совокупность качеств отдельных людей, с другой – с позиции реализации этих качеств в индивидуальных жизненных стратегиях.	А. Сен; Б.Г. Юдин; И.В. Соболева; А.И. Добрынин; С.А. Дятлов
Уровень региона, территории	В качестве носителей человеческого потенциала рассматриваются субъекты региональной экономики (индивиды, фирмы и др.). Отмечается, что сформированный потенциал используется для целей развития регионального сообщества.	С.А. Васин; Ж.А. Зайончковская; Т. Д. Ромащенко; А. Е. Кисова
Уровень страны, государства, нации	В качестве носителя человеческого потенциала выступает национальная общность, а сам человеческий потенциал определяется с позиции способности и готовности этого носителя к реализации в первую очередь общественных целей.	ПРООН А.Г. Вишневский; Т.И. Заславская; Г.М. Зараковский; Г.Б. Степанова; О.И. Иванов



КОМПОНЕНТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Таблица Г.1 – Компоненты человеческого потенциала

Компоненты	Характеристики
<b>ПОТЕНЦИАЛ ЗДОРОВЬЯ</b>	Отражает физическую силу и выносливость человека, его работоспособность, продолжительность трудовой и экономической активности, готовность работать в различных по сложности условиях труда, иммунитет и предрасположенность к заболеваниям, в том числе семейным. Потенциал здоровья можно охарактеризовать также как совокупность навыков и возможностей для производства новых поколений, обеспечивающих физическое и психическое здоровье общества. Сюда относятся качественные характеристики здоровья, которые определяют образ жизни человека, уровень социально-экономической активности, миграционную мобильность, досуг и рекреацию. Это количественные и качественные характеристики человеческого потенциала.
<b>КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ (ТРУДОВОЙ) ПОТЕНЦИАЛ</b>	Определяет трудовые возможности человека, его способности использовать и применять информацию и опыт в конкретной сфере деятельности, быстроту адаптации к различным ситуациям и условиям.
<b>ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ (ПОТЕНЦИАЛ ОБРАЗОВАННОСТИ)</b>	Характеризует уровень знаний индивида, его способности к саморазвитию и самообучению, интуицию, творческой деятельности, приобретению интеллектуального продукта.
<b>ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ</b>	Включает в себя различные организаторские и организационные способности человека, его ответственность, экономность и ресурсосбережительность, рационализаторские качества; профессиональные навыки и опыт, знание современных технологий и исследований и умение их использовать.
<b>КУЛЬТУРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ</b>	Он отражает уровень духовного, морального и этического состояния человека, его языковую и культурную компетенции.
<b>НОВАТОРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ</b>	Отражает способности человека к созданию новых высокопрогрессивных идей и технологий за счет креативности и энтузиазма, а также возможности для инновационной и творческой деятельности. Как правило, проявляется в инновационной среде или экстремальных условиях.
<b>СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ</b>	Определяется совокупностью возможностей для производства интеллектуальной собственности, обеспечения общественного порядка, интеллектуального и нравственного воспитания, консолидации общества на основе нравственных ценностей и социального статуса.

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Таблица Д.1 – Анализ подходов к оценке человеческого потенциала с помощью интегральных показателей

Автор	Показатели подхода	Специфика (особенности) подхода
1	2	3
Д.В. Петросянц [174]	<p>1. Индекс качества жизни.</p> <p>2. Индекс вовлеченности в научно-образовательную деятельность.</p> <p>3. Индекс уровня жизни населения.</p>	<p>1. Учитывает: коэффициент рождаемости, коэффициент смертности, ожидаемую продолжительность жизни при рождении, выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, число больничных коек на 10 тыс. чел. населения; заболевания на 1 тыс. чел. населения.</p> <p>2. Включает: численность студентов образовательных организаций высшего профессионального образования, численность персонала, занятого исследованиями и разработками, численность исследователей с учеными степенями – доктора и кандидаты наук, научно-образовательная элита.</p> <p>3. Рассчитывает: ВВП на душу населения, среднедушевые денежные доходы населения, общая площадь жилых помещений в среднем на одного жителя (квадратных метров), численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума.</p>
А.Н. Лисина [175]	<p>Включает в себя группу индикаторов</p>	<p>Отмечает значимость проведения оценки инновационного потенциала.</p> <p>Расчет включает шесть индикаторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в % от общей численности занятых в экономике;</li> <li>- численность учащихся вузов, на 10 тыс. чел. населения;</li> <li>- количество зарегистрированных патентов, на 1000 чел., занятых в экономике;</li> <li>- затраты на технологические инновации, руб./чел.;</li> <li>- затраты на информационные и коммуникационные технологии, руб./чел.</li> </ul>
И.Ю. Тимофеев [176]	<p>1. Компонент долголетия.</p> <p>2. Компонент образования.</p> <p>3. Компонент уровня жизни.</p>	<p>Измерение абсолютной величины человеческого потенциала региона интегральным показателем – произведение численности населения региона на индекс, характеризующий состояние качества жизни субъекта РФ.</p> <p>Должен иметь размерность, позволяющую интегрировать его с показателем численности населения. Идея основана на необходимости оценивать роль регионов в человеческом развитии не только по месту в рейтинге, но и по реальному вкладу в формирование человеческого потенциала. Оценка роли регионов в формировании ЧП должна иметь управленческий аспект. Результаты измерения должны находить применение в практике государственного регулирования экономики, поэтому они должны быть сопоставимы в пространстве и во времени.</p>

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Окончание табл. Д.1

1	2	3
<p>С.Н. Жураховский [177]</p>	<p>1. Трудовой потенциал. 2. Инновационно-интеллектуальный потенциал.  3. Организационный потенциал. 4. Психофизический потенциал. 5. Ценностный потенциал. 6. Профессионально-квалификационный потенциал.  7. Демографический потенциал.</p>	<p>1. Удельный вес экономически активного населения в общей численности населения страны; уровень занятости населения; уровень трудовой эмиграции; темпы старения населения. 2. Удельный вес экономически активного населения, работающего в инновационном секторе экономики; удельный вес организаций, внедряющих инновации в свою деятельность; удельный вес инновационной продукции в структуре валового продукта; удельный вес экономически активного населения, занимающегося научно-исследовательской деятельностью, получившего послевузовское образование. 3. Уровень развития саморегулируемых организаций в экономике, удельный вес малого бизнеса в структуре экономики. 4. Уровень самоубийств. 5. Уровень преступности. 6. Структура экономически активного населения по уровню образования (удельный вес населения со средним и высшим образованием; удельный вес экономически активного населения, повышавшего свою квалификацию, занимающегося квалифицированным трудом; удельный вес учащихся в различных возрастных группах населения; удельный вес учащихся, получающих высшее образование, в структуре учащихся). 7. Уровень рождаемости; уровень смертности; уровень заболеваемости; уровень травматизма на производстве; уровень загрязнения окружающей среды; уровень жизни населения</p>
<p>Е.Н.Тупикина, Е.В.Кочева [178]</p>	<p>1. Индекс денежных доходов 2. Индекс ожидаемой продолжительности жизни при рождении 3. Индекс уровня образования населения. 4. Индекс уровня занятости</p>	<p>Применяется модифицированный ИЧР. Рассчитывается как одна четвертая суммы всех перечисленных индексов. 1. Отношение стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг региона к среднероссийскому уровню, приводящее региональные среднедушевые денежные доходы в сопоставимый вид. 2. Значение средней продолжительности предстоящей жизни, прогнозируемое в предположении, что уровни смертности населения во всех возрастах в будущем останутся такими же, как в рассматриваемом году. 3. Характеризует грамотность взрослого населения и совокупную долю учащихся начальных, средних и высших учебных заведений 4. Индекс занятости рассчитывается как отношение разности фактического и минимального уровней занятости (в %) к разности максимального уровня занятости (100 %) и минимального уровня занятости.</p>

Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Окончание табл. Д.1

1	2	3
<p>Ф.М. Бородкин, А.С. Кудрявцев [179]</p>	<p>Специальные индикаторы социальных бед, имеющих отрицательное влияние, разделенные на блоки.                      1. Сводный индикатор безработицы.                      2. Индикатор социальных болезней.                      3. Индикатор уровня загрязнения.                      4. Индикатор криминогенности.</p>	<p>Блоки социальных бед:                      1. Доступность источников доходов, на основе которого вычисляется сводный индикатор безработицы: удельный вес безработных в возрасте до 20 лет в общей численности зарегистрированных безработных; удельный вес безработных в возрасте 20-29 лет в общей численности зарегистрированных безработных; удельный вес безработных в численности экономически активного населения.                      2. Морально-нравственное состояние населения, оцениваемое индикатором социальных болезней: количество впервые зарегистрированных диагнозов на 100 тыс. человек населения по следующим заболеваниям: активный туберкулез; злокачественные новообразования; сифилис; гонорея; психические расстройства и расстройства поведения; алкоголизм и алкогольные психозы; наркомания; токсикомания; ВИЧ.                      3. Загрязнение окружающей среды, оцениваемое индикатором уровня загрязнения: выброс загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников (тыс. тонн на 100 тыс. жителей).                      4. Уровень личной безопасности, оцениваемый индикатором криминогенности: количество зарегистрированных убийств и покушений на убийство на 100 тыс. жителей.</p>

## ПРИЛОЖЕНИЕ Е

ДАННЫЕ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ РЕГРЕССИОННОЙ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ  
ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИЛ

Таблица Е.1 – Исходные данные для построения регрессионной модели

Страна	Y – Индекс человеческого развития	X1 – Продолжительность жизни, лет	X2 – Индекс уровня образования	X3 – Размер валового национального дохода на душу населения, долл. США
1	2	3	4	5
Швейцария	0,957	84.9	0.943	116 430
Норвегия	0,955	84.6	0.930	63 410
Исландия	0,955	83.8	0.928	63 240
Гонконг	0,949	83.6	0.927	62 210
Австралия	0,949	83.6	0.926	59 590
Дания	0,947	83.5	0.926	55 840
Швеция	0,945	83.4	0.924	54 910
Ирландия	0,944	83.0	0.922	53 200
Германия	0,944	83.0	0.920	51 300
Нидерланды	0,94	83.0	0.918	50 840
Финляндия	0,938	82.8	0.914	49 580
Сингапур	0,938	82.7	0.910	48 520
Бельгия	0,932	82.5	0.902	47 350
Новая Зеландия	0,931	82.4	0.900	47 140
Канада	0,931	82.4	0.900	46 370
Лихтенштейн	0,929	82.3	0.898	43 470
Люксембург	0,926	82.3	0.894	43 290
Великобритания	0,922	82.3	0.890	42 670
Япония	0,919	82.3	0.883	42 400
Южная Корея	0,919	82.2	0.883	42 370
США	0,919	82.0	0.882	41 690
Израиль	0,917	81.9	0.880	34 800
Мальта	0,916	81.9	0.869	34 460
Словения	0,916	81.6	0.865	34 290
Австрия	0,904	81.5	0.865	33 720
ОАЭ	0,901	81.3	0.862	32 230
Испания	0,9	81.3	0.855	31 780
Франция	0,895	81.3	0.855	30 390
Кипр	0,892	81.0	0.851	27 710
Италия	0,892	80.9	0.849	27 290
Эстония	0,89	80.7	0.844	26 810
Чехия	0,888	80.3	0.838	26 740
Греция	0,887	80.2	0.832	25 750
Польша	0,882	80.2	0.831	23 220
Бахрейн	0,88	79.4	0.830	23 080
Литва	0,868	79.2	0.827	22 850
Саудовская Аравия	0,866	78.9	0.826	22 110

**Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ Е****Окончание табл. Е.1**

1	2	3	4	5
Португалия	0,864	78.9	0.825	22 000
Латвия	0,86	78.9	0.823	21 970
Андорра	0,854	78.8	0.821	20 320
Хорватия	0,854	78.8	0.817	19 610
Чили	0,852	78.7	0.810	19 320
Катар	0,851	78.6	0.806	19 030
Сан-Марино	0,851	78.5	0.805	18 990
Словакия	0,848	78.5	0.803	17 730
Венгрия	0,845	78.2	0.802	17 380
Аргентина	0,838	78.0	0.799	17 280
Турция	0,829	77.9	0.793	16 890
Черногория	0,828	77.9	0.790	16 870
Кувейт	0,826	77.7	0.789	16 660

## ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

Таблица Ж.1 – Показатели оценки научного потенциала студентов

Показатель	Вес показателя, %
1	2
<i>I. Управление и методическое сопровождение НИРС</i>	
Наличие в образовательной организации научно-методического, организационного обеспечения и сопровождения творческой деятельности студентов, включающего:	
Учебные пособия, методические указания по конкретным учебным дисциплинам, содержащим элементы организации научных исследований студентов	0,5
Кафедральные творческие объединения и малые формы наукоемких предприятий с участием студентов	0,5
Секции молодежных научных объединений, работающих при кафедрах	0,3
<i>II. Активность студентов в НИРС</i>	
Количество студенческих научных работ	0,5
Количество студенческих работ на прочих конкурсах, докладов на научных конференциях	
Международных и всероссийских	0,5
Университетских	0,2
Количество студентов, участвующих в олимпиадах, конкурсах, конференциях:	
Международных и всероссийских	0,5
Университетских	0,2
Количество студентов, участвовавших в кафедральных НИРС	0,1
<i>III. Результативность НИРС</i>	
Количество научных публикаций студентов или с их участием:	
Монографий	0,5
Статей в РИНЦ	0,15
Статей, входящих в перечень ВАК	0,25
Статей в материалах конференций	0,1
Количество наград, полученных студентами на конкурсах, конференциях, выставках, олимпиадах:	
Международных и всероссийских	0,3
Университетских	0,1
<i>IV. Качество руководства НИРС</i>	
Количество научно-педагогических работников, под руководством и при участии которых получены результаты группы 2	0,2
Количество научно-педагогических работников, под руководством и при участии которых получены результаты группы 3	0,3
<i>V. Информационная поддержка НИРС</i>	
Наличие на кафедрах информационного сопровождения НИРС	0,4
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>	

## ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА АСПИРАНТОВ

Таблица 3.1 – Показатели оценки научного потенциала аспирантов

Показатель	Формула для расчета
К1. Публикационная активность	$K1 = ПЗ_{n_i} / Чоб_{n_i},$ где $ПЗ_{n_i}$ – количество публикаций аспирантов за $n_i$ года обучения; $Чоб_{n_i}$ – численность аспирантов за $n_i$ года обучения
К2. Уровень обеспеченности кадрами высшей квалификации	$K2 = Ч_{usp_i} / Ч_{sp_i},$ где $Ч_{usp_i}$ – численность работников организации, имеющих право руководства за $n_i$ год; $Ч_{sp_i}$ – общая численность остепененных педагогических, научно- педагогических и научных работников организации за $n_i$ год
К3. Уровень подготовки кадров высшей квалификации	$K3 = Ч_{zn_i} / Чоб_{n_i},$ где $Ч_{zn_i}$ – количество защищенных диссертаций в период обучения за $n_i$ год
К4. Уровень стоимости обучения по программе	$K4 = Ц_{i n_i} / Ц_{sp}$ где $Ц_{i n_i}$ – стоимость обучения по $i$ -программе за $n_i$ год; $Ц_{sp}$ - средняя стоимость обучения за $n_i$ год
К5. Удельный вес отчисленных до окончания срока обучения	$K5 = Ч_{дzn_i} / Чоб_{n_i},$ где $Ч_{дzn_i}$ – численность отчисленных до окончания срока обучения в связи с досрочной защитой диссертации $n_i$ года



## ПРИЛОЖЕНИЕ И

## ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Таблица И.1 – Показатели оценки научного потенциала профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Показатель	Балл
1	2	3
1. Количество подготовленных студентов-победителей, призеров конкурсов научно-исследовательских работ, конференций, олимпиад под руководством преподавателя		
1	на международном уровне	1 место – 0,5
		2 место – 0,3
		3 место – 0,15
		поощрительный диплом, грамота – 0,5
1.2	на республиканском уровне	1 место – 0,3
		2 место – 0,2
		3 место – 0,15
		поощрительный диплом, грамота – 0,1
1.3	на уровне учебного заведения	диплом победителя – 0,1
		поощрительный диплом, грамота -0,05
2. Количество студентов, опубликовавших статьи, тезисы под руководством преподавателя		
2.1	Научные статьи, опубликованные в научных изданиях с импакт-фактором (i), индексируемых в базах данных Scopus или Web of Science	0,4
2.2	Научные статьи, опубликованные в международных научных изданиях, включенных в перечень ВАК	0,25
2.3	Научные статьи, опубликованные в международных научных изданиях с импакт-фактором (i) индексируемых в РИНЦ и других наукометрических базах, не указанных в п.п.2.1, 2.2.	0,2
2.4	Научные статьи, опубликованные в международных научных изданиях, не представленных в наукометрических базах	0,08
2.5	Научные статьи, опубликованные в республиканских научных изданиях, не представленных в наукометрических базах	0,06
3. Количество студенческих НИР, выполненных под руководством преподавателя и внедренных в учебный процесс или производство		
3.1.	Количество внедренных НИР	0,5

Окончание табл. И.1

1	2	3
4. Количество подготовленных под руководством научного преподавателя, участвующих в студенческих научных мероприятиях разных уровней		
4.1	в зарубежных и международных конкурсах НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях	0,4
4.2	в международных конкурсах НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях (в пределах ДНР, ЛНР)	0,3
4.3	в республиканских конкурсах НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях	0,2
4.4	в конкурсах общеобразовательных организаций НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях	0,1
5. Другие показатели оценки научного-потенциала преподавателя		
5.1.	Грамоты, благодарственные письма за научное руководство конкурсной студенческой научной работой	0,3
5.2	Руководство студенческим научным кружком, другими структурными подразделениями СНО	0,2
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>		

**ПРИЛОЖЕНИЕ К****ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**Таблица К.1 – Показатели оценки научного потенциала  
образовательной организации

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Источник</b>	<b>%*</b>
1	Численность штатных ППС на 100 студентов	Данные ОО	
2	Удельный вес ППС с учеными степенями в общем количестве ППС	Данные ОО	
3	Количество побед студентов образовательной организации в международных студенческих олимпиадах, конкурсах, конференциях	Данные ОО	
4	Удельный вес студентов, принятых на основании участия / победы в олимпиаде, без других вступительных испытаний, %	Данные ОО	
5	Количество трудоустроенных студентов и аспирантов	Данные ОО	
6	Количество баз практик на кафедрах	Данные ОО	
7	Активность образовательной организации по НИРС (количество организованных студенческих конференций, форумов, конкурсов, олимпиад различных уровней)	Данные ОО	
8	Количество публикаций за последние пять лет в научных журналах, согласно перечню ВАК	Расчеты на основании наукометрических показателей	
9	Количество цитирований статей, изданных за последние пять лет, РИНЦ	Расчеты на основании наукометрических показателей	
10	Количество работающих при образовательной организации лабораторий, конструкторских и проектно-конструкторских подразделений	Данные ОО	
<b>ВСЕГО</b>			

\*показатель округляется до сотой доли процента

**РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ДОННУ**

Таблица Л.1 – Результаты оценки научного потенциала профессорско-преподавательского состава «ДОННУ» за 2021-2022 уч. г.

№ п/п	Показатели	Балл	Сумма баллов
1	2	3	4
1. Количество подготовленных студентов-победителей, призеров конкурсов научно-исследовательских работ, конференций, олимпиад под руководством преподавателя			
1.1	на международном уровне	1 место – 0,5 2 место – 0,3 3 место – 0,15 поощрительный диплом, грамота – 0,5	112,55
1.3	на республиканском уровне	1 место – 0,3 2 место – 0,2 3 место – 0,15 поощрительный диплом, грамота – 0,1	169,71
1.4	На уровне учебного заведения	диплом победителя – 0,1 поощрительный диплом, грамота -0,05	15,1
2.Количество студентов, опубликовавших статьи, тезисы под руководством преподавателя			
2.1	Научные статьи, опубликованные в научных изданиях с импакт-фактором (i), индексируемых в базах данных Scopus или Web of Science	0,4	12
2.2	Научные статьи, опубликованные в международных научных изданиях, включенных в перечень ВАК	0,25	151,2
2.3	Научные статьи, опубликованные в международных научных изданиях с импакт-фактором (i) индексируемых в РИНЦ и других наукометрических базах, не указанных в п.п.2.1, 2.2.	0,2	221,4
2.4	Научные статьи, опубликованные в международных научных изданиях, не представленных в наукометрических базах	0,08	46,24
2.5	Научные статьи, опубликованные в республиканских научных изданиях, не представленных в наукометрических базах	0,06	27,12
3.Количество студенческих НИР, выполненных под руководством преподавателя и внедренных в учебный процесс или производство			
3.1.	Количество внедренных НИР	0,5	17,5
4. Количество подготовленных под руководством преподавателя студентов, участвующих в студенческих научных мероприятиях разных уровней			

## Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ Л

## Окончание табл. Л.1

1	2	3	4
4.1	в зарубежных и международных конкурсах НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях	0,4	179
4.2	в международных конкурсах НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях (в пределах ДНР, ЛНР)	0,3	117,2
4.3	в республиканских конкурсах НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях	0,2	126,24
4.4	в конкурсах общеобразовательных организаций НИР, конференциях, форумах, симпозиумах и др. мероприятиях	0,1	13,6
<b>5. Иные показатели оценки научного-потенциала преподавателя</b>			
5.1.	Грамоты, благодарственные письма за научное руководство конкурсной студенческой научной работой	0,3	35,1
5.2	Руководство студенческим научным кружком, другими структурными подразделениями СНО.	0,2	46
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ</b>		<b>1310,11</b>	
<i>I</i> <sub>ппс2021–2022</sub> уч.г.		1,03	

**SWOT-АНАЛИЗ НАУЧНОГО И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛОВ  
ДНР**

Таблица М.1 – SWOT-анализ научного и образовательного потенциалов ДНР

<b>Сильные стороны (S)</b>	<b>Слабые стороны (W)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– мощный профессорско-преподавательский состав образовательных организаций;</li> <li>– широкий выбор направлений подготовки;</li> <li>– появление новых образовательных программ;</li> <li>– переход на российские стандарты обучения;</li> <li>– развитая научно-исследовательская база;</li> <li>– высокий промышленный потенциал Республики;</li> <li>– наличие предприятий, имеющих устойчивые позиции на рынке;</li> <li>– рост инновационной активности организаций</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– не принят ряд нормативно-правовых актов в сфере образования;</li> <li>– ежегодное сокращение бюджетных мест обучения по отдельным направлениям подготовки;</li> <li>– слабая поддержка НИРС на государственном уровне;</li> <li>– низкий уровень мотивации студентов;</li> <li>– практическое отсутствие баз прохождения практики;</li> <li>– отсутствие системы трудоустройства выпускников;</li> <li>– несовершенство системы стратегического планирования в инновационной сфере;</li> <li>– слабые связи между сектором исследований и разработок и бизнесом;</li> <li>– отсутствие инвестиций в НИОКР;</li> <li>– низкий уровень результативности сектора исследований и разработок</li> </ul>
<b>Возможности (O)</b>	<b>Угрозы (T)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение качества специалистов за счет создания новых форм взаимодействия образовательных организаций, НИИ и бизнеса;</li> <li>– повышение человеческого потенциала и формирование креативного класса в экономике;</li> <li>– использование модели развития экономики на основе знаний;</li> <li>– снижение социальной напряженности в обществе за счет уменьшения уровня безработицы и повышения платежеспособности населения;</li> <li>– повышение качества жизни населения, ее материальной составляющей и благосостояния в целом;</li> <li>– развитие инновационно-ориентированной политика Республики;</li> <li>– создание инновационных территориальных кластеров;</li> <li>– дифференциация межрегиональных и внешнеэкономических связей Республики</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эскалация военного конфликта;</li> <li>– невозможность принятия ряда законодательных актов вследствие не определенного статуса территории;</li> <li>– нехватка финансовых ресурсов для осуществления инновационной деятельности;</li> <li>– недоступность отдельных видов инфраструктурной поддержки;</li> <li>– увеличение стоимости обучения;</li> <li>– ухудшение демографической ситуации</li> </ul>

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВАКАНСИЙ И ЛИЦ, СОСТОЯЩИХ НА УЧЕТЕ В  
РЕСПУБЛИКАНСКОМ ЦЕНТРЕ ЗАНЯТОСТИ**

Таблица Н.1 – Распределение вакансий и лиц, состоящих на учете в РЦЗ в  
2021 г. (составлено автором по данным [198])

№ п/п	Наименование профессии	Количество вакансий			Число лиц, состоящих на учете в РЦЗ ДНР		
		Всего	из них		Всего	из них	
			Донецк	%		Донецк	%
1	Слесари	1666	587	35,2	873	70	8,0
2	Врачи	1464	493	33,7	13	1	7,7
3	Горнорабочие, проходчики	1246	240	19,3	215	6	2,8
4	Уборщики, дворники	1078	767	71,2	831	45	5,4
5	Машинисты	969	244	25,2	558	60	10,8
6	Медсестры (фельдшеры)	969	473	48,8	309	24	7,8
7	Водители	736	484	65,8	216	29	13,4
8	Педрработники	518	151	29,2	442	75	17,0
9	Инженеры	407	259	63,6	296	82	27,7
10	Электромонтеры	313	135	43,1	86	6	7,0
11	Сварщики	276	123	44,6	281	19	6,8

## ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Таблица О.1 – Возможности и угрозы развития производственного  
потенциала ДНР

Возможности развития	Угрозы развития
<b>1.1 Добывающая промышленность</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение объемов добычи угля;</li> <li>- выплата задолженностей по заработной плате;</li> <li>- обеспечение населения необходимым количеством угля</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разрушения в ходе боевых действий;</li> <li>- отсутствие рынков сбыта и железнодорожного сообщения;</li> <li>- износ оборудования и недостаточное количество средств защиты;</li> <li>- большая капиталоемкость предприятий</li> </ul>
<b>1.2. Металлургия</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- применение технологии переработки вторичных ресурсов, в том числе производственных отходов;</li> <li>- развитие центров по подготовке соответствующих специалистов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- износ основных фондов;</li> <li>- неэффективное использование топливно-энергетических ресурсов;</li> <li>- большая зависимость от внешних рынков сбыта</li> </ul>
<b>1.3. Машиностроение</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- использование новых более рациональных технологий в производстве;</li> <li>- подготовка высококвалифицированных кадров;</li> <li>- создание новых рабочих мест;</li> <li>- сбыт продукции в РФ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие возможности обновлять производственное оборудование;</li> <li>- отсутствие инвестиций;</li> <li>- невозможность восстановления части мощностей и оборудования;</li> <li>- низкий уровень заработной платы, отражающийся в высокой текучести кадров;</li> <li>- несовершенство в законодательной базе</li> </ul>
<b>1.4 Химическая промышленность</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие спроса на производимую продукцию, ее высокая конкурентоспособность;</li> <li>- увеличение доли поставок продукции в РФ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- слабый уровень обеспечения экологической безопасности вследствие недостаточного финансирования</li> </ul>
<b>1.5 Легкая промышленность</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание новых рабочих мест;</li> <li>- задействование неиспользованных производственных мощностей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дефицит сырья и материалов;</li> <li>- отсутствие государственных заказов;</li> </ul>
<b>1.6 Пищевая промышленность</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка пищевых кластеров;</li> <li>- развитие малых и средних предприятий;</li> <li>- создание новых видов продукции;</li> <li>- повышение качества продуктов;</li> <li>- выход на новые рынки сбыта и увеличение доли на них</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нехватка высококвалифицированных специалистов;</li> <li>- износ основных фондов и материальных баз;</li> <li>- повышение стоимости сырья.</li> </ul>
<b>1.7 Агропромышленный комплекс</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- использование новых технологий для выращивания и переработки сырья;</li> <li>- расширение рынка сбыта продукции;</li> <li>- развитие логистической инфраструктуры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- потери урожая из-за боевых действий;</li> <li>- невозможность разминирования части полевых полей;</li> <li>- высокая доля импорта</li> </ul>



## ПРИЛОЖЕНИЕ П

СТОИМОСТЬ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ И  
НЕПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ ЧАСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЫ  
ДНР

Таблица П.1 – Стоимость продовольственной и непродовольственной  
части потребительской корзины ДНР, руб.

	Дети от 0 до 6	Дети от 6 до 18	Трудоспособное население	Нетрудоспособное население
2015				
Продовольственные товары	3824,44	5569,36	4418,26	3037,94
Непродовольственные товары	1912,22	2784,68	2209,13	1518,97
<b>Итого</b>	<b>5736,66</b>	<b>8354,04</b>	<b>6627,38</b>	<b>4556,90</b>
2016				
Продовольственные товары	4071,36	5885,91	4585,93	3156,35
Непродовольственные товары	2035,68	2942,95	2292,97	1578,17
<b>Итого</b>	<b>6107,04</b>	<b>8828,86</b>	<b>6878,89</b>	<b>4734,52</b>
2017				
Продовольственные товары	4330,55	6130,87	4969,56	3388,47
Непродовольственные товары	2165,28	3065,44	2484,78	1694,23
<b>Итого</b>	<b>6495,82</b>	<b>9196,31</b>	<b>7454,34</b>	<b>5082,70</b>
2018				
Продовольственные товары	4421,14	6285,05	5173,57	3490,81
Непродовольственные товары	2210,57	3142,53	2586,79	1745,41
<b>Итого</b>	<b>6631,70</b>	<b>9427,58</b>	<b>7760,36</b>	<b>5236,21</b>
2019				
Продовольственные товары	4869,61	6921,81	5545,88	3836,87
Непродовольственные товары	2533,86	3669,34	2926,07	1918,43
<b>Итого</b>	<b>7403,46</b>	<b>10591,14</b>	<b>8471,95</b>	<b>5755,30</b>
2020				
Продовольственные товары	5065,05	7332,08	5450,50	4015,70
Непродовольственные товары	2532,52	3666,04	2725,25	2007,85
<b>Итого</b>	<b>7597,56</b>	<b>10998,13</b>	<b>8575,75</b>	<b>6023,55</b>
2021				
Продовольственные товары	5915,97	8563,86	6366,18	4690,33
Непродовольственные товары	2957,98	4281,93	3183,09	2345,16
<b>Итого</b>	<b>8873,95</b>	<b>12845,81</b>	<b>10016,47</b>	<b>7035,50</b>

## АНКЕТА ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Уважаемые студенты! Обращаемся к Вам с просьбой принять участие в социологическом исследовании, целью которого является определение уровня вовлеченности студентов организаций ВПО в научно-исследовательскую работу (НИР). Убедительная просьба на все вопросы отвечать объективно, поскольку Ваши ответы послужат эмпирической основой для развития процесса управления человеческим потенциалом на территории Донецкой Народной Республики

Отметьте  те варианты ответов, которые соответствуют Вашему мнению или укажите свой вариант.

1. Образовательная организация, в которой Вы обучаетесь:

- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| ГОУ ВПО «ДОННУ» .....      | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «ДонНТУ» .....     | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «ДонАУиГС» .....   | <input type="checkbox"/> |
| ГО ВПО «ДонНУЭТ» .....     | <input type="checkbox"/> |
| ГОО ВПО «ДонИЖТ» .....     | <input type="checkbox"/> |
| ОО ВПО «ДАТ» .....         | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «ДонВОКУ» .....    | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «ДЮА» .....        | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «ДонНАСА» .....    | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «ДонАГРА» .....    | <input type="checkbox"/> |
| ОО ВПО «ГИИЯ» .....        | <input type="checkbox"/> |
| ГОУ ВПО «АГЗ» .....        | <input type="checkbox"/> |
| ГОО ВПО «ДАВД» .....       | <input type="checkbox"/> |
| ГОО ВПО «ДонНМУ» .....     | <input type="checkbox"/> |
| ГБУ ВО «ДГМА» .....        | <input type="checkbox"/> |
| АДИ ГОУ ВПО «ДонНТУ» ..... | <input type="checkbox"/> |
| Другое _____               |                          |

2. Ваш уровень обучения:

- |                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Бакалавр .....   | <input type="checkbox"/> |
| Специалист ..... | <input type="checkbox"/> |
| Магистр .....    | <input type="checkbox"/> |

3. Курс, на котором Вы обучаетесь:

- |                 |                          |
|-----------------|--------------------------|
| Первый .....    | <input type="checkbox"/> |
| Второй .....    | <input type="checkbox"/> |
| Третий .....    | <input type="checkbox"/> |
| Четвертый ..... | <input type="checkbox"/> |
| Пятый .....     | <input type="checkbox"/> |
| Шестой .....    | <input type="checkbox"/> |

4. Ваш факультет (указать самостоятельно): \_\_\_\_\_

5. По какой причине Вы выбрали специальность? (укажите не более трех вариантов ответа)

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Продолжаю семейную традицию .....                       | <input type="checkbox"/> |
| Удобное расположение ВУЗа .....                         | <input type="checkbox"/> |
| Качественное образование .....                          | <input type="checkbox"/> |
| Рассчитываю на конкретное место работы .....            | <input type="checkbox"/> |
| Рекомендации родителей/друзей .....                     | <input type="checkbox"/> |
| Возможность получения диплома российского образца ..... | <input type="checkbox"/> |
| Мне нравится выбранная профессия .....                  | <input type="checkbox"/> |
| Востребованность на рынке труда .....                   | <input type="checkbox"/> |

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Р

- Материальная заинтересованность.....
- Выбор был случайным.....
- Затрудняюсь ответить.....
- Другое.....
6. Как Вы оцениваете уровень знаний, получаемых в образовательной организации?
- Высокий.....
- Удовлетворительный.....
- Не удовлетворительный.....
- Затрудняюсь ответить.....
7. Какие формы научно-исследовательской работы Вы знаете?
- Участие в конференциях, олимпиадах, конкурсах.....
- Написание реферата, курсовой работы, диплома, диссертации.....
- Подготовка тезисов и статей.....
- Работа над научными проектами.....
- Затрудняюсь ответить.....
8. Как Вы оцениваете степень своей вовлеченности в научно-исследовательскую работу в образовательной организации?
- Крайне высоко.....
- Очень высоко.....
- Высоко.....
- Средне.....
- Низко.....
- Совсем низко.....
- Затрудняюсь ответить.....
9. Удовлетворяет ли Вас уровень организации научно-исследовательской работы в образовательной организации?
- Да.....
- Нет.....
- Затрудняюсь ответить.....
10. Заинтересованы ли Вы заниматься НИР в рамках выбранной специальности?
- Да, я уже занимаюсь.....
- Да, я планирую заниматься этим в будущем.....
- Да, но я не знаю с чего начать.....
- Нет, это мне не интересно.....
11. Занимаетесь ли Вы научно-исследовательской работой?
- Да.....
- Нет.....
12. Если Вы не занимаетесь научно-исследовательской работой, то укажите почему? (укажите не более трех вариантов ответа)
- Нет мотивации.....
- Недостаточно информации о текущих научных мероприятиях.....
- Невозможность посещать научные мероприятия за рубежом.....
- Не хватает поддержки со стороны научного руководителя.....
- Высокая плата за научные публикации.....
- Недостаточная техническая оснащенность.....
- Научная работа не организована на факультете в доступной и понятной форме.....
- Нет практического применения.....
- Нет научного руководителя.....
- Затрудняюсь ответить.....
- Другое.....
13. Чего, по Вашему мнению, не хватает студентам для полноценных занятий научно-исследовательской деятельностью? (укажите не более трех вариантов ответа)
- Научных руководителей, желающих работать со студентами.....
- Навыков, умений для занятий наукой.....
- Информированности студентов о возможности занятия научно-исследовательской деятельностью.....

## Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Р

19. Если Вы в той или иной степени не удовлетворены научным руководством, то укажите, пожалуйста, почему? (укажите не более трех вариантов ответа)
- Технических средств.....
- Материального стимула.....
- Свободного времени.....
- Нет возможности принимать участие в научных конференциях.....
- Высокого престижа науки в обществе.....
- Вовлеченности ближайшего окружения студента в научную деятельность.....
- Затрудняюсь ответить.....
- Другое \_\_\_\_\_
14. Как Вы считаете, участие в научно-исследовательской деятельности позволяет Вам: (укажите не более трех вариантов ответа)
- Получить дополнительные баллы.....
- Повысить квалификацию.....
- Получить престижную работу.....
- Приобрести практические компетенции.....
- Получить общественное признание.....
- Развить креативное мышление.....
- Расширить кругозор.....
- Выработать навыки самостоятельной работы с различными источниками информации.....
- Развить чувство ответственности перед коллегами и руководством.....
- Углубить знания по специальности.....
- Другое \_\_\_\_\_
15. За последние 2 года Вы:
- Опубликовали статьи в республиканских, российских и зарубежных сборниках, других изданиях...
- Опубликовали тезисы в сборниках по материалам конференции.....
- Выступили с докладом на конференции в своем вузе.....
- Выступили с докладом на конференции в РФ.....
- Участвовали в студенческой научной конференции, семинаре, круглом столе.....
- Занимались научно-практическими исследованиями (в центре, на кафедре, в лаборатории) .....
16. Укажите, что могло бы повысить Вашу мотивацию в участии в научно-исследовательской работе?
- Улучшение информационного и материального обеспечения научно-исследовательской деятельности со стороны администрации.....
- Повышение престижа научно-исследовательской деятельности.....
- Активизирование работы научного студенческого сообщества.....
- Введение материального поощрения за участие в научно-исследовательской работе.....
- Другое.....
17. Как Вы оцениваете роль преподавателя в мотивации студента к участию в научно-исследовательской работе?
- Крайне высоко.....
- Очень высоко.....
- Высоко.....
- Средне.....
- Низко.....
- Совсем низко.....
- Затрудняюсь ответить.....
18. Как Вы считаете, каким образом в учебном процессе преподаватель может заинтересовать студентов заниматься научной деятельностью?
- Давать как можно больше тем рефератов, эссе.....
- Привлекать к работе над собственными научно-исследовательскими проектами.....
- Готовить совместные научные публикации.....
- Организовывать встречи с учеными и практиками.....
- Дополнительными баллами.....
- Затрудняюсь ответить.....
- Другое \_\_\_\_\_

**Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ Р**

- Научный руководитель почти не взаимодействует со студентами.....   
 Встречи с руководителем редки и кратковременны.....   
 Научный руководитель формально относится к этому делу.....   
 Низкий уровень компетенции руководителя в избранной теме.....   
 Всем удовлетворен.....   
 Затрудняюсь ответить.....   
 Другое\_\_\_\_\_   
 20. Укажите, в каких направлениях научно-исследовательской работы Вы хотели бы принимать участие? (можно указать не более 3-х вариантов ответа)   
 Участие в конференциях.....   
 Проведение грантовых проектов.....   
 Написание научных статей, публикаций.....   
 Участие в научных исследованиях, опросах.....   
 Участие в научных кружках, работе исследовательских центров, лабораторий.....   
 Участие в интерактивных и онлайн-проектах.....   
 Затрудняюсь ответить.....   
 Другое\_\_\_\_\_

Благодарим за участие!