

Современные аспекты управления

УДК 005.331:004

DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-10-21

Тренды оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве

Ольга П. Звягинцева

Российский государственный гуманитарный университет,

Москва, Россия, olgavib55@mail.ru

ORCID ID 0000-0002-4945-0454

Артем С. Щербаков

Владимирский государственный университет

им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,

Владимир, Россия, sherbakov.artem@mail.ru

ORCID ID 0000-0003-0788-2897

Аннотация. Данное исследование посвящено выявлению трендов оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве, что является целью работы. В процессе подготовки исследования использовались такие научные методы, как индукция, дедукция, анализ, синтез, классификация. В ходе исследования был проведен анализ отечественной и зарубежной литературы в области оценки человеческих ресурсов; выявлены три основные проблемы, осложняющие проведение оценки человеческих ресурсов; был определен список трендов и формирующих их тенденций, позволяющих решить выявленные проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствующих повышению эффективности управления ими. Были определены три основных тренда оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве: цифровизация; ориентация стратегических целей всех экономических субъектов России на государственную политику Российской Федерации; разработка современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов. Статья вносит в научный оборот актуализированную информацию о трендах в области оценки человеческих ресурсов. Информационной базой исследования выступили статьи из рецензируемых отечественных и зарубежных научных журналов, отчеты международных организаций, данные Федеральной службы по интеллектуальной собственности.

© Звягинцева О.П., Щербаков А.С., 2024

Ключевые слова: оценка человеческих ресурсов, управление человеческими ресурсами, проблемы оценки, тренды оценки человеческих ресурсов, тенденции оценки человеческих ресурсов, программное обеспечение оценки, цифровизация

Для цитирования: Звягинцева О.П., Щербakov А.С. Тренды оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2024. № 2. С. 10–21. DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-10-21

Trends in human resources assessment in the modern digital space

Olga P. Zvyagintseva

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
olgavib55@mail.ru*

Artem S. Shcherbakov

*Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs,
Vladimir, Russia, sherbakov.artem@mail.ru*

Abstract. The research deals with identifying trends in assessing human resources in the modern digital space, which is the purpose of the work. While preparing the study such scientific methods were used as: induction, deduction, analysis, synthesis, classification.

When the research was conducted, the Russian and foreign literature in the field of human resource assessment was analyzed; three key issues that complicate human resource assessment were found; there is a list of trends and tendencies shaping them, allowing to address the identified issues of human resources assessment in the modern digital space and helping to improve the efficiency of their management. Three main trends in assessing human resources in the modern digital space were identified: digitalization; orientation of the strategic goals of all economic entities of Russia towards the state policy of the Russian Federation; development of modern integrated models for assessing human resources. The article brings into scientific circulation updated information about trends in the field of human resource assessment. The information base for the study was articles from peer-reviewed Russian and foreign scientific journals, reports of international organizations, and data from the Federal Service for Intellectual Property.

Keywords: human resources assessment, human resources management, assessment issues, human resources assessment trends, human resources assessment tendencies, assessment software, digitalization

For citation: Zvyagintseva, O.P. and Shcherbakov, A.S. (2024), "Trends in human resources assessment in the modern digital space", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 2, pp. 10–21, DOI: 10.28995/2782-2222-2024-2-10-21

Введение

Человеческие ресурсы, начиная с индустрии 2.0 и третьего технологического уклада, занимают все большую роль в генерации прибыли и формировании положительного гудвилла организации. В академической среде стало общепринятым утверждение, что человеческие ресурсы являются основным драйвером развития экономики [Секерин 2023, с. 127; Яценко 2022, с. 46]. При этом важно обратить внимание на значительный неиспользуемый потенциал человеческих ресурсов России и стремление государственных органов к стимулированию их накопления [Щербаков 2023, с. 149; Слепенкова 2022; Санги 2019]. В условиях удорожания всех видов ресурсов, смены технологических укладов, увеличения наукоемкости производств, ускорения цифровизации и ужесточения санкционных войн для Российской Федерации тема управления человеческими ресурсами, с целью повышения эффективности их использования, актуализируется как никогда ранее.

Стоит обратить внимание, что для запуска управленческого цикла, способствующего повышению эффективности использования человеческих ресурсов, необходимо провести первичную оценку их фактического обладания с помощью наиболее инновационных моделей и инструментов. После данного действия осуществление таких управленческих функций, как планирование, организация, мотивация и контроль, станет более эффективным.

Следовательно, актуальность данного исследования обусловлена рядом взаимосвязанных факторов:

- увеличением роли человеческих ресурсов в генерации прибыли и формировании положительного гудвилла экономических субъектов;
- удорожанием всех видов ресурсов, сменой технологических укладов, увеличением наукоемкости производств, ускорением цифровизации и ужесточением санкционных войн;
- настоящей необходимостью в стимулировании накопления и эффективного использования человеческих ресурсов и человеческого капитала.

Цель исследования – выявление трендов оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве.

Достижение поставленной цели обеспечивают следующие задачи:

- 1) анализ отечественной и зарубежной литературы в области оценки человеческих ресурсов;
- 2) выявление основных проблем, осложняющих проведение оценки человеческих ресурсов;
- 3) определение списка тенденций, позволяющих решить выявленные проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствующих повышению эффективности управления ими.

Основная часть

Донаучный этап изучения оценки человеческих ресурсов можно наблюдать в работах Платона, М.Т. Цицерона, М.П. Катона Старшего, Ф. Аквинского. Данный этап продолжался до XVII в. Переход к научному этапу изучения оценки человеческих ресурсов связан с именем английского ученого У. Петти, а далее – с исследователями, изучающими человеческий капитал: Г. Беккером, М. Фридменом, Дж. Хекманом, Т. Шульцем, Дж. Минсером, Б. Фраумени, К. Голдин и другие. В России пионерами в области оценки человеческих ресурсов выступали Р.И. Капелюшников, М.М. Критский, В.Т. Смирнов и другие.

Зарубежными и отечественным учеными были синтезированы различные подходы к проведению оценки человеческих ресурсов. Наиболее распространенными являются классические подходы. В то же время в условиях ужесточения требований к качеству человеческих ресурсов активно развиваются современные подходы к их оценке.

Классические (традиционные) подходы представлены доходными, затратными, индикаторными моделями оценки человеческого ресурса и его капитальной формы. Индикаторные модели опираются на натуральные и интегральные, качественные и количественные характеристики. Доходные основаны на учете прогнозируемых доходов. Затратные основаны на учете издержек, связанных с формированием человеческих ресурсов и его капитальной формы [Капелюшников 2012, с. 9; Abraham 2022].

Все чаще отечественные и зарубежные ученые отмечают слабую гибкость традиционных подходов и соответствующих им моделей из-за большого количества теоретических допущений, которые необходимо интегрировать в вычисления, чтобы провести оценку человеческих ресурсов, опираясь на макроэкономические показатели.

При этом исследователи подчеркивают необходимость расширения методик проведения процесса оценки за счет внедрения новых индикаторов [Mubarik 2018], увеличения внимания при оценке человеческих ресурсов к их социально-эмоциональной (не когнитивной) компоненте [Гимпельсон 2020; Abraham 2022; Walker 2021; Heckman et al. 2019], что в целом можно охарактеризовать высказыванием Т.Л. Лукьянчиковой о необходимости применения к человеку экономического измерения [Лукьянчикова 2011, с. 128]. Соответственно, постепенно при оценке человеческих ресурсов исследователи все чаще заменяют макроэкономические показатели микроэкономическими, получаемыми на основе анкетирования [Гимпельсон 2020; Тесленко 2024; Heckman 2022; Piao 2022]. Традиционные модели не позволяют получить данные о качественном состоянии индивидуальных физиологических, когнитивных, социально-эмоциональных знаний и навыков человека, что делает их излишне теоретизированными. Таким образом, первая выявленная проблема заключается в необходимости разработки современных комплексных моделей, позволяющих применить разнообразный инструментарий оценки и способствующий визуализации индивидуальных человеческих ресурсов.

Отечественные ученые также отмечают, что наиболее ценными являются модели, позволяющие проводить не только индексную оценку человеческих ресурсов, но и стоимостную [Капелюшников 2012, с. 11]. Это обусловлено возрастающей динамикой изменений внешней среды организации и необходимости учета ресурсов в максимально ликвидной стоимостной форме, что также позволяет сопоставлять итоги оценки с другими организациями и вести интегральный учет стоимости ресурсов компании. Следовательно, вторая выявленная проблема заключается в недостаточной проработанности стоимостной оценки человеческих ресурсов с сопоставимыми ценами по экономике.

Под влиянием развития технологий, при смене технологических укладов и становлении индустрии 4.0 разрабатываются программные продукты, способствующие реализации управления человеческими ресурсами на основе данных, в том числе благодаря искусственному интеллекту и самообучающимся алгоритмам¹ [Karras 2023; Ni 2022; Qu 2022; Mirchevska 2023; Zhao 2022]. В подобных условиях формируются современные модели оценки

¹ Щербаков А.С., Виноградов Д.В., Тесленко И.Б., Абдуллаев Н.В. Комплексная оценка человеческих ресурсов (конфигурация к программе 1С: Предприятие): Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2024612101 от 29.01.2024.

человеческих ресурсов. Наиболее многочисленными современными моделями являются фрагментарные. Они оценивают определенную компоненту человеческих ресурсов ограниченным (не более двух инструментов) инструментарием оценки с использованием микроэкономических показателей.

В последнее время в мире все активнее наблюдаются попытки разработки комплексных моделей оценки человеческих ресурсов [Гимпельсон 2020; Соловьева 2016; Тесленко 2024; Щербаков 2023; Abraham 2022; Neckman 2022]. Комплексные модели оценивают несколько компонентов человеческих ресурсов разнообразным (более двух инструментов) инструментарием оценки с использованием микро-, мезо- и (или) макроэкономических показателей.

Примером комплексных моделей, разработанных для целей повышения управленческих возможностей, являются:

- ЭКГ-рейтинг. Рейтинг ответственного ведения бизнеса (экология, кадры, государство). Данный рейтинг составлен Финансовым университетом при Правительстве РФ, институтом демографической политики имени Д.И. Менделеева при поддержке полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе И.О. Щёголева, ФНС России, Счетной палаты РФ. ЭКГ-рейтинг позволяет определять уровень благонадежности экономических субъектов, их социальной и экологической ответственности в соответствии с повесткой, заданной Президентом РФ. Результаты оценки представлены в индексной форме;
- комплексная модель оценки человеческих ресурсов. Эта модель оценки разработана сотрудниками Владимирского государственного университета имени А.Г. и Н.Г. Столетовых. Анкетирование персонала и его оценка автоматизированы и производятся с помощью программного обеспечения, зарегистрированного в Роспатенте². Программа, реализующая комплексную модель оценки человеческих ресурсов, позволяет проводить анкетирование, расшифровывать результаты анкетирования в автоматическом режиме и представлять результаты в виде стоимостной оценки человеческих ресурсов, диаграммы, визуализирующей физиологические, когнитивные, социально-эмоциональные навыки и получаемые на их основе индексы. Результаты оценки представлены в индексной и стоимостной форме;
- HRIS/HRM/HR-системы, такие как МояКоманда, Поток Рекрутмент, РемОнлайн, СберПодбор, ХайХаб, Хантфлоу,

² Там же.

Advanta, Apolo, Beehive, DaOffice, Hurma System, Kickidler, Motivity, PeopleForce, StartExam, UnSpot, WikiWorks. Вышеперечисленные системы обладают как узкопрофильной направленностью для подбора, адаптации, мотивации персонала, так и обширным функционалом, позволяющим контролировать бизнес-процессы и проводить оценку человеческих ресурсов методом 360. Результаты оценки представлены в индексной форме.

По мнению авторов, под влиянием рынка начинает формироваться третья проблема, которая заключается в отсутствии государственного стандарта оценки человеческих ресурсов и единого государственного инструмента оценки.

Результаты исследования

По итогам проведенного выше анализа отечественной и зарубежной литературы авторами был определен список тенденций и трендов, позволяющих решить три выявленные проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствующих повышению эффективности управления ими (подробнее в табл.).

Таблица

Тренды и тенденции оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве

Тренд	Тенденция
Цифровизация	Автоматизация управленческих процессов
	Использование искусственного интеллекта и самообучающихся программ
	Оцифровка данных
Ориентация стратегических целей экономических субъектов на развитие цифровых технологий	Открытость данных
	Систематизация оценки
	Точное определение объекта оценки
	Учет национальных приоритетов развития
Разработка современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов	Использование различного и инновационного инструментария при проведении оценки человеческих ресурсов
	Представление итогов оценки в виде индексной и стоимостной формы

Источник: составлено авторами

Выявленные тренды и формирующие их тенденции позволяют решить проблемы оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве и способствуют повышению эффективности управления ими.

Заключение

В рамках исследования были решены все поставленные задачи и достигнута цель, которая заключалась в выявлении трендов оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве. Согласно проведенному исследованию, основными трендами оценки человеческих ресурсов в современном цифровом пространстве являются:

- цифровизация;
- ориентация стратегических целей экономических субъектов на развитие цифровых технологий;
- разработка современных комплексных моделей оценки человеческих ресурсов.

Формирование стратегии управления человеческими ресурсами с опорой на выявленные тренды оценки человеческих ресурсов позволит организации учитывать актуальные факторы внешней среды, увеличить гудвилл организации и эффективность использования человеческих ресурсов организации в цифровом пространстве.

Итоги исследования развивают парадигму управления на основе данных, меритократические основы функционирования общества и способствуют исполнению задач, поставленных Президентом Российской Федерации³ и Правительством Российской Федерации⁴. Полученные итоги могут быть использованы в научно-исследовательской деятельности студентами, профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений и в практической деятельности при разработке стратегии функционирования как государственных, так и частных экономических субъектов.

³ Указ Президента Российской Федерации от 28.02.2024 № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». Москва. 2024. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_470973/ (дата обращения 7 марта 2024).

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 г. № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития РФ до 2030 года». Москва. 2021. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402792803/> (дата обращения 7 марта 2024).

Литература

- Гимпельсон 2020 – *Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И.* Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные: препринт WP3/2020/02. М.: Высшая школа экономики, 2020. 46 с. URL: https://wp.hse.ru/data/2020/05/07/1544135661/WP3_2020_02_____.pdf (дата обращения 7 марта 2024).
- Капелюшников 2012 – *Капелюшников Р.И.* Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
- Лукияничкова 2011 – *Лукияничкова Т.Л.* Инвестиции и социально-экономические границы воспроизводства трудового капитала // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 126–134.
- Санги 2019 – *Санги А.* Насколько богата Россия? Оценка совокупного уровня благосостояния России в период с 2000 по 2017 год: Доклад // Всемирный банк. 2019. 62 с.
- Секерин 2023 – *Секерин В.Д., Семенова В.В., Горохова А.Е.* Влияние кадрового обеспечения на развитие инновационной инфраструктуры // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2023. № 2. С. 125–131. DOI: 10.18384/2310-6646-2023-2-125-131.
- Слепенкова 2022 – *Слепенкова Ю.М.* Потери человеческого капитала, вызванные эмиграцией // Проблемы прогнозирования. 2022. № 4. С. 112–123. DOI: 10.47711/0868-6351-193-112-123.
- Соловьева 2016 – *Соловьева И.А., Закирьянов Р.И.* Разработка комплексной многокритериальной модели оценки системы обучения и развития человеческих ресурсов организации // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8. № 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/63EVN216.pdf> (дата обращения 7 марта 2024). DOI: 10.15862/63EVN216.
- Тесленко 2024 – *Тесленко И.Б., Щербаков А.С., Абдуллаев Н.В.* Механизм реализации комплексной модели оценки человеческих ресурсов в современной организации // Инновации и инвестиции. 2024. № 2. С. 226–228.
- Щербаков 2023 – *Щербаков А.С.* Оценка эффективности использования человеческого капитала и человеческого ресурса в Российской Федерации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. 2023. Т. 17. № 2. С. 144–151. DOI: 10.14529/em230212.
- Яценко 2022 – *Яценко В.В.* Оценка потенциала компетенций высокотехнологичных предприятий // Инновации в менеджменте. 2022. № 1 (31). С. 46–53.
- Abraham 2022 – *Abraham K.G., Mallatt J.* Measuring Human Capital // Journal of Economic Perspectives. 2022. Vol. 36. Iss. 3. P. 103–130. DOI: 10.1257/jep.36.3.103.
- Heckman et al. 2019 – *Heckman J.J., Jagielka T., Kautz T.D.* Some Contributions of Economics to the Study of Personality: NBER Working Paper / NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. Cambridge, MA 02138. November 2019. 76 p. DOI:10.3386/w26459.

- Heckman 2022 – *Heckman J.J., Zhou J.* Measuring Knowledge // NBER Working Paper. 2022. No. w29990. P. 46. URL: <https://ssrn.com/abstract=4098311> (дата обращения 07.03.2024).
- Karras 2023 – *Karras D.* On State of the Art Research Trends in Albania Regarding Digitalization. Automation and Sustainable Development // CIT Review Journal. 2023. No. 1. P. 20–39. DOI: [org/10.59380/crj.v1i1.275](https://doi.org/10.59380/crj.v1i1.275).
- Mirchevska 2023 – *Mirchevska T.P., Daniloska N., Boshkovska D., and [et al].* Training as a Tool for acquiring skills for digitalization of the human resource management in the republic of North Macedonia // Economic Development. 2023. No. 1–2. P. 6–19.
- Mubarik 2018 – *Mubarik M.S., Chandran V., Devadason E.S.* Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises: What Matters? // Social Indicators Research. 2018. No. 137 (2). P. 605–623. DOI: [10.1007/s11205-017-1601-9](https://doi.org/10.1007/s11205-017-1601-9).
- Ni 2022 – *Ni Q.* Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching // Computational Intelligence and Neuroscience. Vol. 2022. P. 1–12. DOI: doi.org/10.1155/2022/1418020.
- Piao 2022 – *Piao X., Managi S.* Evaluation of Employee Occupational Stress by Estimating the Loss of Human Capital in Japan // BMC Public Health. 2022. Vol. 22. Is. 1. P. 1–11. DOI: [10.1186/s12889-022-12751-7](https://doi.org/10.1186/s12889-022-12751-7).
- Qu 2022 – *Qu L.* Research on Flexible Management of Human Resources Under the Background of Wireless Communication and Internet of Things // Wireless Communications and Mobile Computing. 2022. Vol. 1. P. 1–8. DOI: [org/10.1155/2022/6596009](https://doi.org/10.1155/2022/6596009).
- Walker 2021 – *Walker S.P., Chang S.M., Heckman J.J.* [et al]. Cognitive, Psychosocial, and Behaviour Gains at Age 31 Years From the Jamaica Early Childhood Stimulation Trial // Child Psychol Psychiatry. 2021. No. 63 (6). P. 626–635. DOI: [10.1111/jcpp.13499](https://doi.org/10.1111/jcpp.13499).
- Zhao 2022 – *Zhao K.* Evaluation and Prediction of Regional Human Capital Based on Optimised BP Neural Network // Applied Mathematics and Nonlinear Sciences. 2022. № 8. P. 1–10. URL: <https://sciendo.com/pdf/10.2478/amns.2022.1.00017> (дата обращения 7 марта 2024).

References

- Abraham, K.G., and Mallatt, J. (2022), “Measuring Human Capital”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 36, iss. 3, pp. 103–130, DOI: [10.1257/jep.36.3.103](https://doi.org/10.1257/jep.36.3.103).
- Gimpelson, V.E., Zudina, A.A. and Kapelyushnikov, R.I. (2020), *Nekognitivnye komponenty chelovecheskogo kapitala: chto govoryat rossiiskie dannye* [Non-cognitive Components of Human Capital: Evidence From Russian Data], Preprint WP3/2020/02, Vysshaya shkola ekonomiki, Moscow, Russia, available at: https://wp.hse.ru/data/2020/05/07/1544135661/WP3_2020_02_____f.pdf (Accessed 3 July 2024).

- Heckman, J.J., Jagielka, T. and Kautz, T.D. (2019), "Some Contributions of Economics to the Study of Personality", *NBER Working Paper*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA 02138, DOI:10.3386/w26459.
- Heckman, J.J., and Zhou, J. (2022), "Measuring Knowledge", *NBER Working Paper* 2022, No. w29990, P. 46, available at: <https://ssrn.com/abstract=4098311> (Accessed 7 March 2024).
- Kapelyushnikov, R.I. (2012), *Skol'ko stoit chelovecheskii kapital Rossii* [Russia's Human Capital. What is its Value?], Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, Moscow, Russia.
- Karras, D. (2023), "On State of the Art Research Trends in Albania Regarding Digitalization. Automation and Sustainable Development", *CIT Review Journal*, no. 1, pp. 20–39, DOI: [org/10.59380/crj.v1i1.275](https://doi.org/10.59380/crj.v1i1.275).
- Luk'yanchikova, T.L. (2011), "Investments and Socio-Economic Boundaries of the Reproduction of Labor Capital", *Zhurnal ekonomicheskoi teorii* [Journal of Economic Theory], no. 2, pp. 126–134.
- Mirchevska, T.P., Daniloska, N., Boshkovska, D. and [et al] (2023), "Training as a Tool for acquiring skills for digitalization of the human resource management in the republic of North Macedonia", *Economic Development*, no. 1-2, pp. 6–19.
- Mubarik, M.S., Chandran, V. and Devadason, E.S. (2018), "Measuring Human Capital in Small and Medium Manufacturing Enterprises. What Matters?", *Social Indicators Research*, no. 137 (2), pp. 605–623, DOI: 10.1007/s11205–017–1601–9.
- Ni, Q. (2022), "Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching", *Computational Intelligence and Neuroscience*, vol. 2022, pp. 1–12, DOI: doi.org/10.1155/2022/1418020.
- Piao, X., and Managi, S. (2022), "Evaluation of Employee Occupational Stress by Estimating the Loss of Human Capital in Japan", *BMC Public Health*, vol. 2022, iss. 1, pp. 1-11, DOI: 10.1186/s12889-022-12751-7.
- Qu, L. (2022), "Research on Flexible Management of Human Resources Under the Background of Wireless Communication and Internet of Things", *Wireless Communications and Mobile Computing*, vol. 2022, pp. 1–8, DOI: [org/10.1155/2022/6596009](https://doi.org/10.1155/2022/6596009).
- Sangi, A. (2019), *Naskol'ko bogata Rossiya? Otsenka sovokupnogo urovnya blagosostoyaniya Rossii v period s 2000 po 2017 god: Doklad* [How Wealthy is Russia?: Measuring Russia's Comprehensive Wealth from 2000–2017, Report], Vsemirnyy bank.
- Sekerin, V.D., Semenova, V.V. and Gorokhova, A.E. (2023), "Impact of Human Resources on the Development of Innovative Infrastructure", *Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Economics*, no. 2, pp. 125–131, DOI: 10.18384/2310-6646-2023-2-125-131.
- Shcherbakov, A.S. (2023), "Evaluation of the Effectiveness of the Use of Human Capital and Human Resources in the Russian Federation", *Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management*, vol. 17, no. 2, pp. 144–151, DOI: 10.14529/em230212.
- Slepenkova, Yu.M. (2022), "Loss of Human Capital Caused by Emigration", *Problems of Forecasting*, no. 4, pp. 112–123, DOI: 10.47711/0868-6351-193-112-123.

- Solovyova, I.A. and Zakiryanov, R.I. (2016), "Development of complex multicriterion model of estimation of the system of training and development of human resources of organization", *Internet-zhurnal "NAUKOVEDENIE"* [Internet Journal "SCIENCE"], vol. 8, no. 2, available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/63EVN216.pdf> (Accessed 3 July 2024), DOI: 10.15862/63EVN216.
- Teslenko, I.B., Shcherbakov, A.S. and Abdullaev, N.V. (2024), "Mechanism for Using a Comprehensive Human Resource Assessment Model in a Modern Organization", *Innovatsii i investitsii* [Innovations and Investments], no. 2, pp. 226–228.
- Walker, S.P., Chang, S.M., Heckman, J.J., [et al]. (2021), "Cognitive, Psychosocial, and Behaviour Gains at Age 31 Years From the Jamaica Early Childhood Stimulation Trial", *Journal Child Psychol Psychiatry*, no. 63, pp. 626–635, DOI: 10.1111/jcpp.1349916.
- Yatsenko, V.V. (2022), "Assessment of the Competence Potential of High-Tech Enterprises", *Innovatsii v menedzhmente* [Innovations in Management], no. 1 (31), pp. 46–53.
- Zhao, K. (2022), "Evaluation and Prediction of Regional Human Capital Based on Optimised BP Neural Network", *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, no. 8, pp. 1–10, available at: <https://sciendо.com/pdf/10.2478/amns.2022.1.00017> (Accessed 7 March 2024).

Информация об авторах

Ольга П. Звягинцева, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; olgavib55@mail.ru

Артём С. Щербаков, Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Владимир, Россия; 60000, Россия, Владимир, ул. Горького, д. 87; sherbakov.artem@mail.ru

Information about the authors

Olgа P. Zvyagintseva, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; olgavib55@mail.ru

Artem S. Shcherbakov, Vladimir State University named after Alexander and Nikolay Stoletovs, Vladimir, Russia; bld. 87, Gorky Street, Vladimir, Russia, 60000; sherbakov.artem@mail.ru