

DOI: 10.26794/1999-849X-2021-14-2-72-83
УДК 33.1(045)
JEL O32

Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики

О.В. Лосева^а, Н.М. Абдикеев^б

^{а,б} Финансовый университет, Москва, Россия

^а <http://orcid.org/0000-0002-5241-0728>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-5999-0542>

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – человеческий интеллектуальный капитал, полноценно раскрывающийся в инновационной среде и представляющий собой совокупность интеллектуального потенциала и результатов интеллектуально-инновационной деятельности. *Цели работы* – разработка концепции человеческого интеллектуального капитала и ее реализация в условиях цифровой трансформации организации. В статье рассмотрены компоненты человеческого капитала и взаимосвязь человеческого и интеллектуального капиталов в современном обществе. Дается характеристика человеческого и интеллектуального капиталов. Приведена модель взаимосвязанного функционирования человеческого и интеллектуального капиталов в инновационной среде. Определяется интеллектуальный потенциал человека как совокупность способностей индивида на основе полученной и обработанной информации, позволяющей создавать новые знания и извлекать из них выгоду и пользу, в том числе для целей саморазвития. Вводится понятие «человеческий интеллектуальный капитал», которое анализируется в статье на индивидуальном и организационном уровнях. На индивидуальном уровне человеческий интеллектуальный капитал включает интеллектуальный потенциал, формирующийся на основе многокомпонентной модели интеллекта, ментального инструментария и неявных неотчуждаемых знаний. Организация представляет собой интеллектуальный социально-экономический субъект, которому присущи, так же как и работнику, те же компоненты интеллекта, но в специфическом выражении. Рассмотрены развитие человеческого интеллектуального капитала и управление им в условиях цифровой трансформации организации и применения технологий интеллектуально-инновационной деятельности организации в условиях цифровизации. В статье *сделаны выводы* о том, что важными проблемами становятся формирование и развитие человеческого интеллектуального капитала цифровой организации.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; человеческий капитал; интеллектуально-инновационная деятельность; когнитивная модель

Для цитирования: Лосева О.В., Абдикеев Н.М. Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики. *Экономика. Налоги. Право.* 2021;14(2):72-83. DOI: 10.26794/1999-849X-2021-14-2-72-83

The Concept of Human Intellectual Capital in the Context of Digitalization of the Economy

O.V. Loseva^а, N.M. Abdikeev^б

^{а,б} Financial University, Moscow, Russia

^а <http://orcid.org/0000-0002-5241-0728>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-5999-0542>

ABSTRACT

The subject of the study is human intellectual capital, which is fully revealed in the innovation environment and represents the totality of intellectual potential and the results of intellectual and innovative activities. *The purpose of the work* is to develop the concept of human intellectual capital and its implementation in the context of the digital transformation of the organization. The article examines the components of human capital and the relationship between human and intellectual capital in modern society. The characteristic of human and intellectual capital is given. A model of the interrelated functioning of human and intellectual capital in an innovative environment is presented. The intellectual

potential of a person is defined as a set of individual abilities based on the received and processed information, which allows creating new knowledge and extracting benefits from it, including for the purposes of self-development. The concept of "human intellectual capital" is introduced, which is analyzed in the article at the individual and organizational levels. At the individual level, human intellectual capital includes intellectual potential, which is formed on the basis of a multi-component model of intelligence, mental tools and implicit inalienable knowledge. An organization is an intellectual socio-economic entity that has the same components of intelligence as an employee, but in a specific expression. The article considers the development of human intellectual capital and its management in the context of digital transformation of the organization and the application of technologies of intellectual and innovative activity of the organization in the context of digitalization. *The article concludes* that the formation and development of the human intellectual capital of a digital organization are becoming important problems.

Keywords: intellectual capital; human capital; intellectual and innovative activity; cognitive model.

For citation: Loseva O.V., Abdikeev N.M. The concept of human intellectual capital in the context of digitalization of the economy. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2021;14(2):72-83. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2021-14-2-72-83

ВВЕДЕНИЕ

Основой любого государства является общество, члены которого выступают основными субъектами политических, экономических и социальных отношений. Поэтому государство, тем более социальное, заинтересовано в повышении благосостояния своих граждан, раскрытии их творческого и интеллектуального потенциалов, вовлечении в созидательные социально-экономические процессы. В современной стремительно меняющейся экономической, производственной, технологической и социальной среде серьезными вызовами для социума выступают интеграция и продуктивная реализация человеческого интеллектуального потенциала в новых условиях.

Одним из основных направлений развития организационных отношений, соответствующим выявленным потребностям цифрового общества и технологического развития экономики, является обновление концепции интеллектуального капитала с позиции человеко-ориентированного подхода в целях гармонизации интересов работников и организации в сфере интеллектуальной собственности.

Развитие общественных отношений способствовало тому, что категория «капитал» перестала ограничиваться только финансово-экономическим содержанием вследствие появления новых форм капитала, таких как социальный, инновационный, информационный, культурный, цифровой капиталы.

В научной среде сформировалось понимание того, что капитал может принимать как овестьвленную, так и нематериальную форму, а значит,

он может быть присущим отдельному работнику, группе трудящихся и взаимоотношениям между ними в разных формах — формализованной информации, знаниях, интеллектуальных продуктах и услугах, компетенциях инновационной деятельности, приобретших особую значимость в постиндустриальной экономике.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Основоположники теории человеческого капитала Т. Шульц [1], Г. Беккер [2], Дж. Минцер [3] раскрыли в своих трудах сущность новой категории капитала следующим образом: под человеческим капиталом понимается такая форма капитала, которая представляет собой приобретенные человеком ценные качества, являющиеся источниками его будущих заработков или удовлетворений, которые можно развивать, осуществляя дополнительные вложения. Человеческий капитал имеет необходимые признаки производительного характера, так как он способен накапливаться и воспроизводиться и поэтому нуждается в инвестициях, эффективность которых можно оценивать. На макроуровне Т. Шульц обосновал высокую значимость человеческого капитала в условиях постиндустриальной экономики. На микроуровне человеческий капитал организации впервые стал рассматриваться Г. Беккером, который подразумевал под ним совокупность навыков, знаний и умений работника, требующих расходов на образование, обучение и жизнеобеспечение. Таким образом,

человеческий капитал в трактовке Т. Шульца и Г. Беккера служит главным фактором общественного развития, оставаясь при этом преимущественно затратным.

В работах Л. Туроу [4], Ф. Махлупа [5], С. Фишера [6] человеческий капитал представлен как мера способности работника приносить доход организации. При этом в структуру человеческого капитала могут входить способности, уровень образования, квалификация, воспитанность, гражданственность, правовая культура работников.

По мере развития экономической мысли содержание и структура человеческого капитала пополнялись новыми компонентами, включая интеллект, знания, здоровье, способность к труду, уровень мотивации, профессиональную мобильность, качество жизни, нравственные ценности и т.д.

В результате обобщения попыток отечественных и зарубежных ученых построения всеобъемлющей структуры человеческого капитала, отвечающей современным реалиям, в *таблице* предлагается подход к формированию компонентов человеческого капитала, предполагающий объединение составляющих человеческого капитала в процессы его воспроизводства, формирования и развития.

Интеллектуальный капитал опирается в своей основе на психофизиологические возможности мышления человека, а также на уровень его образования, навыки труда и мотивы, т.е. профессионально-личностный капитал. Сформированной личности человека важны все его взаимосвязанные качества, которые одинаково значимы для успешной жизнедеятельности.

С позиций экономической ценности для работодателя приоритетность того или иного качества и его влияния на карьерный рост работника меняется в зависимости от этапа общественного развития параллельно с изменениями самого характера труда.

При переходе к постиндустриальному обществу в трудовых отношениях возрастает роль социальных и культурно-нравственных факторов. В результате на первый план выходит профессионально-личностный капитал работника. В постиндустриальном обществе интеллектуальная составляющая человеческого капитала приобретает высокую значимость. Наукоемкие и информационные технологии, ориентированные на

производство интеллектуальных товаров и услуг, развиваются ускоренными темпами. Информация и знания становятся в организации определяющими ресурсами, так же как выдвигаются на первый план работники, занятые преимущественно творческим трудом.

Теория интеллектуального капитала разрабатывалась в трудах К. Свейби [7], Л. Эдвинссона [8], П. Друкера [9]. Ее главный постулат состоит в том, что интеллектуальный капитал в постиндустриальной экономике (экономике знаний и инноваций) опирается на высокую добавленную стоимость человеческого интеллекта и на него приходится основная доля в прибыли от производства и реализации интеллектуальных продуктов и услуг. Отсюда следует вывод о том, что для обеспечения конкурентоспособного развития страны в условиях непрерывных инновационных изменений необходимы значительные инвестиции в человеческий капитал, прежде всего в его образование и развитие.

В научной литературе отсутствует единая трактовка понятия интеллектуального капитала. Можно выделить два основных существующих подхода к раскрытию его сущности:

- *юридический*, делающий упор на решение правовых вопросов закрепления объектов интеллектуальной собственности;
- *экономический*, связанный с характеристиками и оценками элементов и свойств интеллектуального капитала, которые определяют конкурентоспособность и эффективное развитие социально-экономического субъекта.

С точки зрения второго подхода понятие интеллектуального капитала шире, поскольку может рассматриваться на индивидуальном и микроуровнях и включать, с одной стороны, интеллектуальный потенциал социально-экономического субъекта (природный неотчуждаемый капитал), а с другой стороны — интеллектуальные активы, обладающие экономической ценностью и приносящие доход (искусственный отчуждаемый капитал). Фактически интеллектуальный капитал представляет собой экономически реализованный потенциал интеллектуально-инновационных возможностей субъекта.

Изначально интеллектуальный капитал рассматривался на уровне организации. Наиболее устойчивыми его элементами являются человеческий, организационный и рыночный капиталы.

Таблица / Table

**Объединенный подход к формированию компонентов человеческого капитала /
Unified approach to the formation of human capital components**

Воспроизводство, формирование и развитие человеческого капитала / <i>Reproduction, formation and development of human capital</i>	Компоненты человеческого капитала / <i>The components of the human capital</i>
1. Воспроизводство и формирование человека как биологического индивида / <i>Reproduction and formation of man as a biological individual</i>	<i>Физиологический капитал</i> (капитал здоровья) / <i>Physiological capital (health capital)</i>
2. Воспроизводство, формирование и развитие человека как социально адаптированной личности / <i>Reproduction, formation and development of a person as a socially adapted person</i>	<i>Профессионально-личностный капитал</i> , объединяющий трудовой и культурно-нравственный капитал / <i>Professional and personal capital, combining labor and cultural and moral capital</i>
3. Формирование, совершенствование, развитие и саморазвитие человека как интеллектуально-продуктивной личности / <i>Formation, improvement, development and self-development of a person as an intellectually productive person</i>	<i>Интеллектуальный капитал</i> (в том числе инновационный потенциал, включающий способности индивида генерировать знания, воспринимать новое и легко адаптироваться к изменениям) / <i>Intellectual capital (including innovation potential, which includes the ability of an individual to generate knowledge, perceive new things and easily adapt to changes)</i>

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

В данном случае человеческий капитал понимается как неотделимая от работников совокупность знаний и компетенций. Организационный капитал представляет собой формализованную информацию и результаты интеллектуальной деятельности, которые образуют интеллектуальный (различные инновации и объекты интеллектуальной собственности) и операционный капиталы (базы знаний по операционным процессам организации).

По нашему мнению, трактовка человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала организации должна быть расширена. Новая компонента может получить название «человеческий интеллектуальный капитал». Иными словами, носителем интеллекта и производителем интеллектуальных продуктов является человек, а не компьютер. Человеческий интеллектуальный капитал объединяет в себе элементы как человеческого, так и интеллектуального капиталов (рис. 1).

Из рис. 1 следует, что из состава человеческого интеллектуального капитала исключен капитал здоровья, а также личностный капитал работников, представляющий собой совокупность индивидуальных нравственных ценностей, мировоззрений и общекультурных навыков.

Вместе с тем человеческий интеллектуальный капитал включает интеллектуальный потенциал работника: его знания, умения, навыки, ментальные способности (неотчуждаемый капитал как интеллектуальная компонента человеческого капитала), приобретенные аттестационные характеристики (уровень образования, профессиональные компетенции как часть профессионально-личностной компоненты человеческого капитала), а также результаты интеллектуальной деятельности, формализованные знания, наработанные отношения с клиентами и партнерами (отчуждаемый капитал, входящий в организационный и рыночный интеллектуальный капитал).

Таким образом, человеческий интеллектуальный капитал интегрирует в себе интеллектуально-аттестационные характеристики человеческого капитала, а также формализованные и отчуждаемые результаты своей интеллектуальной деятельности, которые в итоге включаются в организационный и рыночный интеллектуальный капитал.

Рассмотренная трактовка человеческого интеллектуального капитала будет способствовать тому, чтобы повысить заинтересованность:

а) организации — в стимулировании инновационной активности и оценке вклада работника,

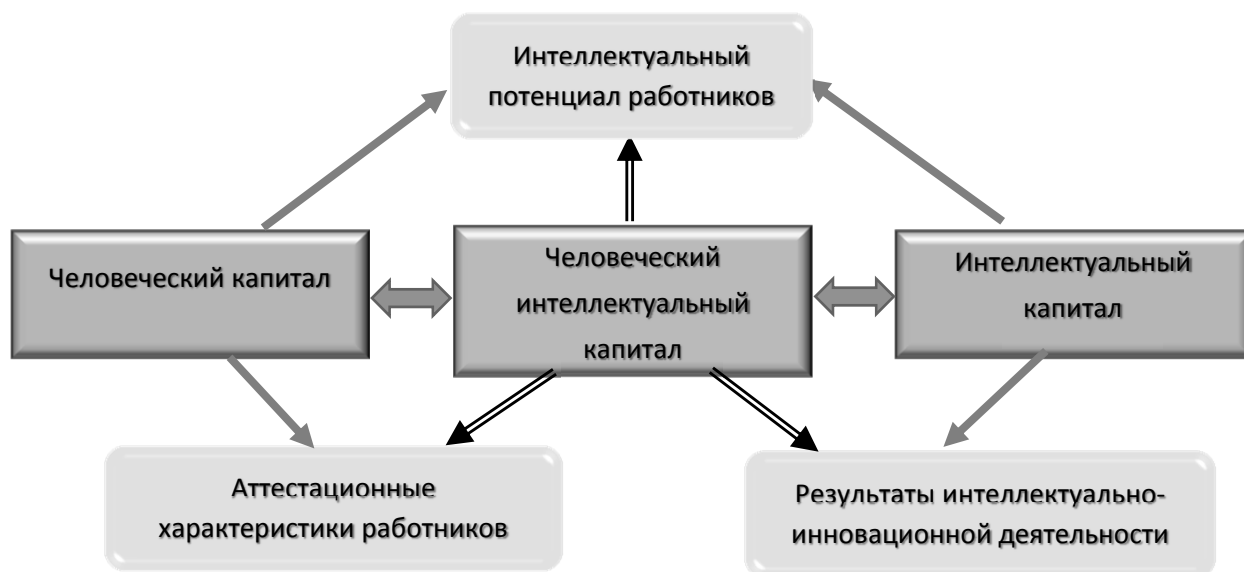


Рис. 1 / Fig 1. Компоненты человеческого интеллектуального капитала в структуре интеллектуального капитала / Components of human intellectual capital in the structure of intellectual capital

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

подразделений в совокупный интеллектуальный капитал;

б) работников — в максимально полной реализации своего интеллектуального потенциала и увеличении результативности инновационной деятельности, что в конечном счете приведет к росту отдачи от вложений в человеческий капитал.

Целесообразность введения понятия «человеческий интеллектуальный капитал» на современном этапе общественного развития обусловлена тем, что в информационных и цифровых технологиях XXI в. ведущей деятельностью становится работа по производству и коммерциализации инноваций, которая способна обеспечивать российской экономике возможность технологического прорыва и предполагает массовое применение человеческих ресурсов, обладающих способностями генерировать новые знания, активно внедрять и использовать прорывные технологии, а также разрабатывать собственные, а не заимствованные объекты интеллектуальной собственности, применяемые в создании наукоемкой и высокотехнологичной продукции.

Трактовка инновационной деятельности базируется на теории инноваций, под которой понимается не только управление инновационными проектами, но и интеллектуальная деятельность, обеспечивающая воспроизводство идей и их

воплощение в конкретные интеллектуальные продукты и услуги с последующей коммерциализацией (Й. Шумпетер [10] и его последователи К. Фримен [11], Р. Нельсон [12], Б. Лундвалл [13], Э. Харгадон [14] и др.).

Такую деятельность будем называть интеллектуально-инновационной, подчеркивая, что она должна быть направлена на получение конкретного результата, воплощенного в виде формализованной информации, инновации, объекта интеллектуальной собственности, в том числе результата интеллектуальной деятельности — некоего интеллектуального продукта или услуги.

Система мотивации и стимулирования интеллектуально-инновационной деятельности работников эффективна только в инновационной среде, создающей условия для формирования собственного, а не привлеченного интеллектуального капитала (включая объекты интеллектуально собственности), способного обеспечивать эффективное развитие организации и технологическое развитие экономики в целом. Это дает мультипликативный эффект, отражающийся на уровне развития человеческого интеллектуального капитала, так как работники получают в качестве средств труда инновационные продукты и технологии (рис. 2).

С одной стороны, человеческий интеллектуальный капитал является ключевым ресурсом

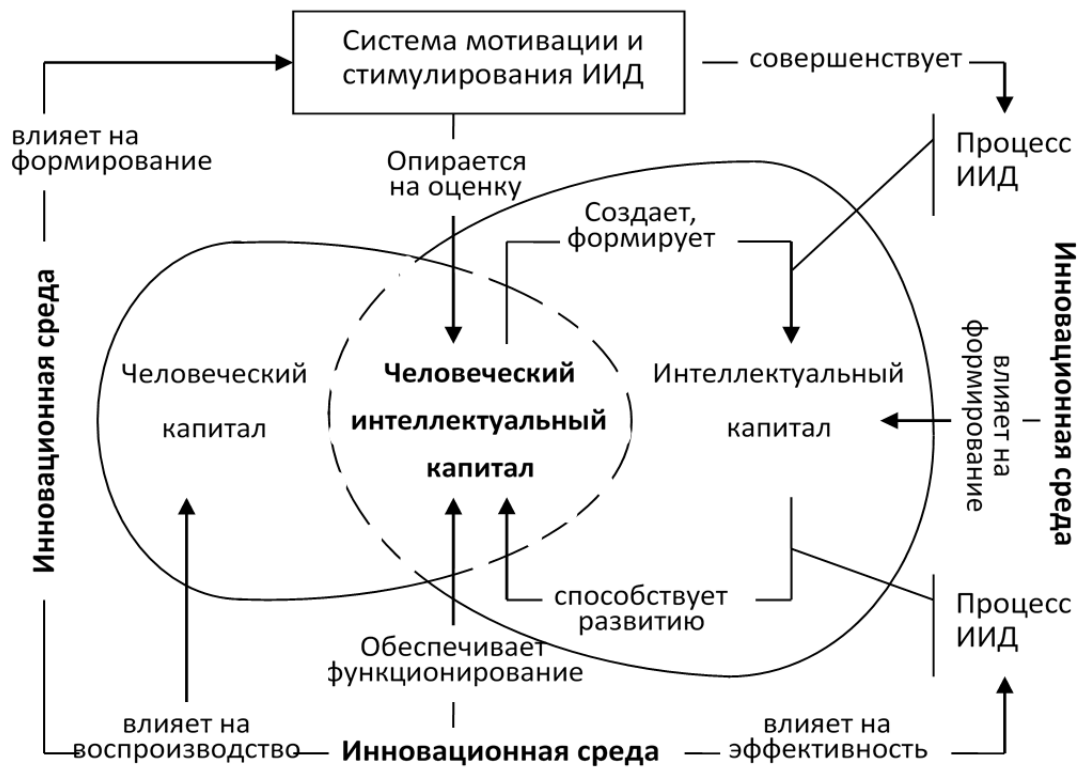


Рис. 2 / Fig. 2. Модель взаимосвязанного функционирования человеческого и интеллектуального капитала в инновационной среде / Model of the interrelated functioning of human and intellectual capital in the innovation environment

Примечание: ИИД – интеллектуально-инновационная деятельность.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

интеллектуально-инновационного капитала, поэтому необходима оценка эффективности его использования. С другой стороны, человеческий интеллектуальный капитал формируется и развивается в процессе интеллектуально-инновационной деятельности и требуется оценивать происходящие в нем изменения (устанавливать степень эффективности управляющих воздействий). Но первоначально необходимо определить структуру человеческого интеллектуального капитала.

СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА ИНДИВИДУАЛЬНОМ И ОРГАНИЗАЦИОННОМ УРОВНЯХ

Человеческий интеллектуальный капитал может рассматриваться с позиций функционально-экономического и структурно-содержательного подходов.

В рамках первого подхода человеческий интеллектуальный капитал представляет собой функционирование интеллектуальной компоненты (интеллекта) ее носителя (собственника), обеспечивающего обладателю определенное экономическое благо (выгоду, пользу).

Если в качестве классификационного признака рассмотреть носителя человеческого интеллектуального капитала (социально-экономический субъект), можно выделить его виды, приведенные на рис. 3.

В рамках второго подхода человеческий интеллектуальный капитал представляет собой интегральное единство двух структурных составляющих, включающее:

- 1) генетически заданный интеллектуальный потенциал (природную составляющую);
- 2) приобретенные технологии и полученные результаты интеллектуально-инновационной деятельности (искусственную составляющую).

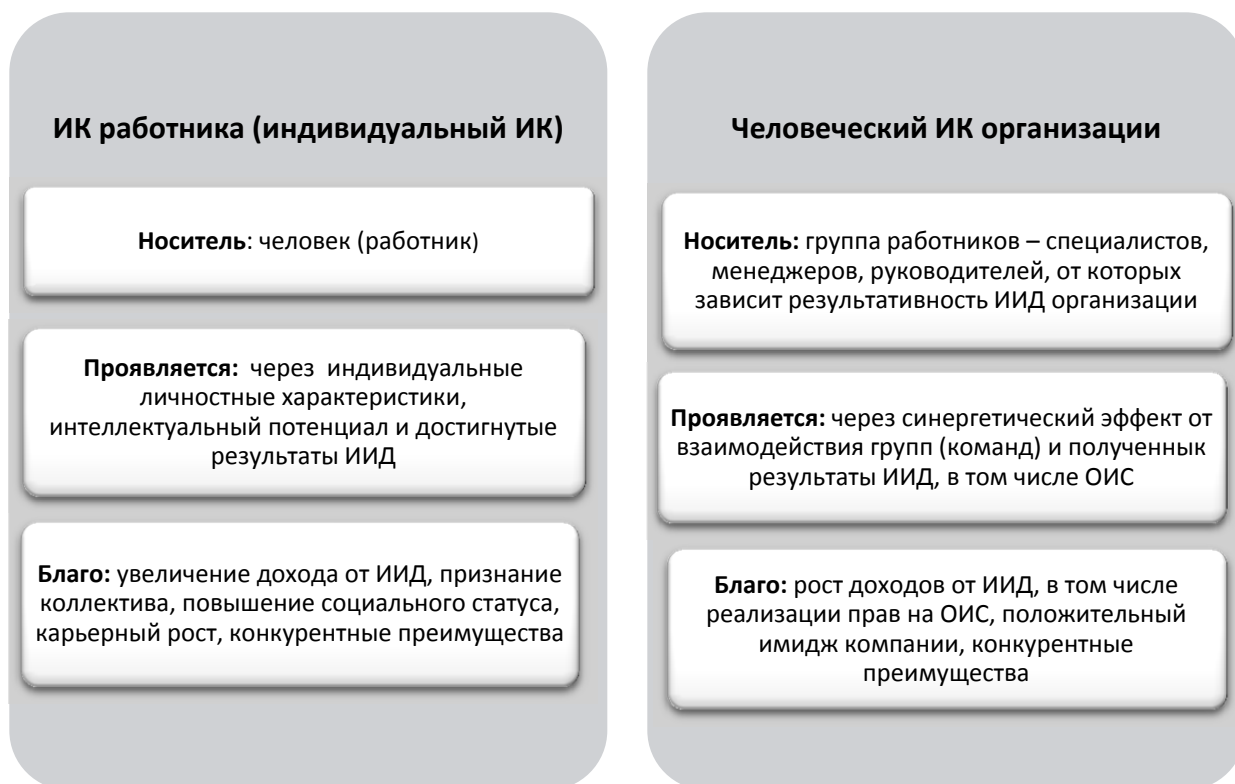


Рис. 3 / Fig. 3. Классификация человеческого интеллектуального капитала по субъектам-носителям / Classification of human intellectual capital by carrier entities

Примечание: ИК – интеллектуальный капитал; ИИД – интеллектуально-инновационная деятельность; ОИС – объекты интеллектуальной собственности.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

щую), которые преобразуют интеллектуальный потенциал в капитал, имеющий стоимостное измерение.

Интеллектуальный потенциал человека — это совокупность способностей индивида на основе полученной и обработанной информации, позволяющая создавать новые знания и извлекать из них выгоду и пользу, в том числе для целей саморазвития. Качество интеллектуального потенциала работника (природной составляющей индивидуального интеллектуального капитала) определяется генетическими задатками, врожденными способностями, нейрофизиологическими особенностями мозга и психики. Вместе с тем интеллектуальный потенциал — это не раз и навсегда заданная константа, его можно развивать и совершенствовать, способствуя перерастанию интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал, позволяющий индивиду достигать успешной самореализации как социально-экономическому субъекту.

Безусловно, интеллект работника формируется под влиянием национального менталитета — определенных поведенческих образцов и эмоциональных реакций, ставших типичными для некоей народной общности в процессе ее культурно-исторического развития.

Интеллект представляет собой природную основу интеллектуального потенциала, который преобразуется в интеллектуальный капитал только через продукты интеллектуальной деятельности.

Так же как на индивидуальном уровне, человеческий интеллектуальный капитал организации имеет природную составляющую (интеллектуальный потенциал) и искусственную составляющую (результаты интеллектуально-инновационной деятельности).

Организация как социально-экономический субъект интеллектуально-инновационной деятельности также обладает определенным интеллектом, но при этом:

1) физиологическая составляющая индивидуального интеллекта преобразуется в организационную составляющую, которая проявляется во взаимной связи индивидуальных интеллектов (работников и руководства), реализуется в рамках организационной структуры системы управления и составляет природную основу интеллекта организации;

2) психологическая составляющая индивидуального интеллекта определяется социально-психологической составляющей интеллекта организации, которая связана с организационной культурой, психологическим климатом в коллективе и характером взаимодействия организации и внешней среды;

3) социально-экономическая составляющая индивидуального интеллекта приобретает в организации производственно-экономическое содержание, определяемое ее хозяйственной деятельностью, инновационной активностью, наукоемкостью производственных процессов.

Интеллект организации и существующие технологии групповой (командной) интеллектуальной деятельности образуют человеческий интеллектуальный потенциал организации. Реализация интеллектуального потенциала предполагает его трансформацию в результаты интеллектуально-инновационной деятельности работников, которые могут существовать в неотчуждаемой и отчуждаемой формах.

Структуру человеческого интеллектуального капитала организации можно представить в виде иерархической модели, приведенной на *рис. 4*.

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ

Социальные и технологические изменения определяют степень внимания на обеспечение эффективного управления интеллектуальными ресурсами в экономике. Знания — это один из важнейших активов организации. Они трансформируются в интеллектуальный капитал организации. Поэтому управление знаниями и экономическая оценка интеллектуальных активов становятся эффективными способами стимулирования роста интеллектуальных активов организации и повышения ее конкурентоспособности. Таким образом, управление взаимосвязями, знаниями и другими информационными потоками между тремя видами капитала и есть управление интеллектуальным капиталом организации.

Вопросы организации управления интеллектуальным капиталом рассматриваются в работах отечественных исследователей — А.Л. Гапоненко¹, В.А. Супруна², Н.М. Абдикеева [15, 16], О.В. Лосевой [17].

Целью управления интеллектуальным капиталом организации является достижение значимого результата от его использования при минимизации затрат на его развитие.

Задачами управления интеллектуальным капиталом являются:

- планирование, организация, контроль и регулирование процессов создания и развития интеллектуальных активов;
- создание атмосферы инновационной восприимчивости, обеспечение развития работников и их мотивация к накоплению и умножению интеллектуального капитала;
- формирование организационно-методической базы управления интеллектуальным капиталом и условий для его эффективного использования;
- организация, контроль и регулирование процесса движения информационных потоков, циркулирующих внутри предприятия;
- организация, контроль и регулирование процесса движения информационных потоков, циркулирующих между предприятием и внешней средой;
- планирование, организация и контроль процесса формирования портфеля прав на объекты интеллектуальной собственности как инструмента регулирования товарных рынков;
- планирование, организация, контроль и регулирование процессов использования интеллектуальных активов во внешней и внутренней средах предприятия.

С позиций человеко-ориентированного подхода развитие концепции человеческого интеллектуального капитала в цифровой экономике:

- определяется потребностями социально-экономических субъектов, объективно складывающимися в условиях инновационной экономики;
- опирается на теоретические положения и принципы концепций человеческого капитала,

¹ Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. — Москва: Эксмо, 2008. — 400 с.

² Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. — Москва: ЛЕНАНД, 2016. — 200 с.

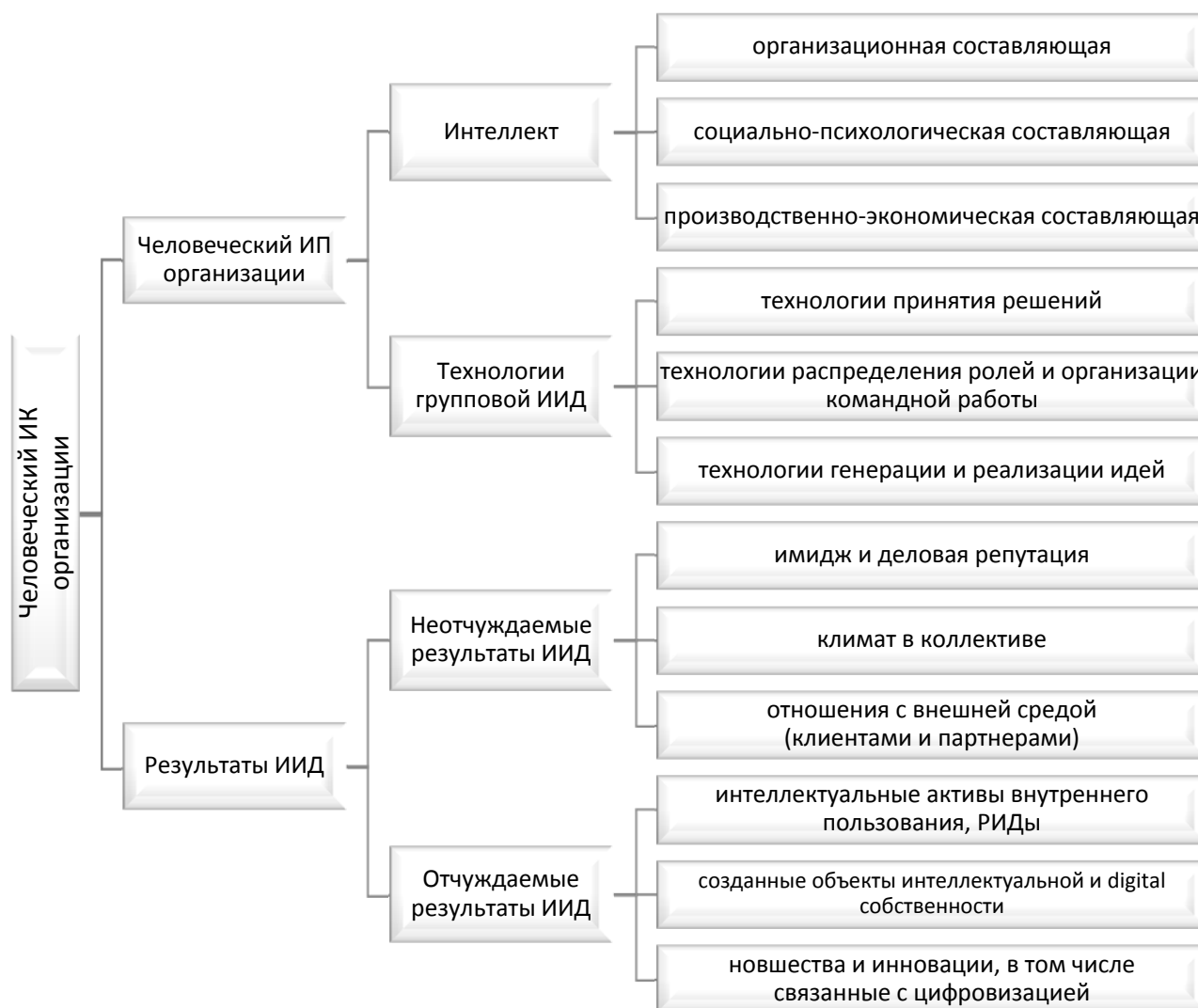


Рис. 4 / Fig. 4. Структура человеческого интеллектуального капитала организации / Structure of the organization's human intellectual capital

Примечание: ИИД – интеллектуально-инновационная деятельность; РИД – результаты интеллектуальной деятельности; ИП – интеллектуальный потенциал.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

интеллектуального капитала, инновационного менеджмента;

- направлено на интеллектуальную составляющую человеческого капитала — человеческий интеллектуальный капитал;
- является личностно ориентированным, т.е. базируется на интеллектуальном потенциале и результатах интеллектуальной деятельности человека;
- нацелено на формирование работника нового типа, обладающего цифровыми компетенциями и компетенциями инновационной деятельности;

- служит научной и информационной основой управления качеством человеческого капитала и интеллектуальным капиталом организации в целом.

Таким образом, концепцию интеллектуального капитала необходимо развивать с позиции человеко-ориентированного подхода, в основе которого лежат расширенная трактовка человеческого капитала и многокомпонентная модель человеческого интеллекта.

В составе человеческого интеллектуального капитала необходимо выделять интеллектуальный потенциал и результаты интеллектуально-инновационной деятельности.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ СУБЪЕКТОВ

В условиях формирования цифровой экономики концепция управления человеческими ресурсами становится приоритетной в теории и практике менеджмента, а также управлении цифровым хозяйственным субъектом. Это обусловлено формированием и развитием цифровых компетенций работников, разработкой и реализацией соответствующих программ мотивации, обеспечением вовлеченности в процесс изменений в целом.

Цифровая трансформация хозяйственного субъекта — это процесс интеграции цифровых технологий во все бизнес-процессы, требующий внесения существенных изменений в технологии, культуру, операции и принципы создания новых продуктов и услуг³. Развитие человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровой экономики основано на компетентностном подходе. Цифровые компетенции представляют собой совокупность знаний, умений и навыков использования цифровых и информационно-коммуникационных технологий для решения поставленных задач в целях повышения эффективности предприятия в целом.

Цифровые технологии изменяют основные процессы, лежащие в основе управления персоналом. К подобным процессам относятся кадровое администрирование; управление производительностью труда; обучение и развитие; материальное и нематериальное стимулирование; льготы и т.д. Перестройка управленческих подходов и бизнес-процессов требует пересмотра отношения к работе с имеющимися у предприятия данными, которые должны стать источником роста.

Цифровая трансформация бизнес-процессов в хозяйственном субъекте сопряжена с внедрением новых сервисов. На начальном этапе создаваемые сервисы позволяют ускорять и оптимизировать управленческие процессы на предприятии. Дальнейшее внедрение искусственного интеллекта и трансформация предприятия в цифровую организацию позволяют переносить «центр тяжести» управления на автоматизированные информационные системы.

Делегирование полномочий принятия решения от человека к информационной интеллектуальной

системе является побочным эффектом цифровой трансформации. Другой проблемой является эффект сжатия информации в объемы, которые человек способен осмыслить для принятия решения. Анализ больших данных нацелен на сжатие больших объемов информации до размера возможного восприятия лицом, принимающим решение. По сути, происходит переход от управления предприятием к управлению автоматизированной информационной системой, которая управляет ресурсами предприятия по целевому назначению.

Центром накопления интеллектуального капитала на предприятии становится база знаний, которая необходима для сопоставления интеллектуальных результатов производственной деятельности и позволяет просчитать различные сценарии цифровой трансформации отдельных бизнес-процессов.

Управление знаниями и экономическая оценка интеллектуальных активов становятся эффективными способами стимулирования роста интеллектуальных активов организации и повышения ее конкурентоспособности

Когнитивная модель базы знаний заключается в изменении параметров управления в режиме, возможном для восприятия человеком, а именно лицом, принимающим решения. Создание интеллектуальных интерфейсов дает возможность осознавать ситуацию через призму «сжатых» показателей результатов деятельности интеллектуальной информационной системы, имея достаточно времени для принятия решения.

В последнее время с развитием нейросетевых и интернет-технологий человек все больше становится свободным от конкретной бизнес-среды и своих когда-то приобретенных профессиональных навыков. У человека появилась возможность непрерывного самообучения и саморазвития в самых различных областях деятельности, работы в удаленном режиме на условиях фрилансерства, создания собственного интернет-бизнеса и т.д. В этих реалиях все большую значимость приобретают интеллектуальные и цифровые компетенции.

³ Гунина И. А., Логунова И. В., Пестов В. Ю. Повышение эффективности использования человеческого капитала в условиях цифровой трансформации // Регион: системы, экономика, управление. — 2019. — Т. 44. — № 1. — С. 18–25.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансовому университету.

ACKNOWLEDGEMENT

The article is based on the results of research carried out at the expense of budget funds under the state task of the Financial University.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Schultz T. Human Capital, Family Planning, and Their Effects on Population Growth. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 1994;84(2):255–260.
2. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход // Избранные труды по экономической теории. — Москва: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
3. Mincer J. Production of human capital and the lifecycle of earnings: variation on the theme / National Bureau of Economic Research. — Working Paper. — 1994.
4. Thurow L. Building Wealth. The new rules for individuals, companies and countries in knowledge-based economy. — New York: Harper Collins, 1996.
5. Machlup F. The economics of information and human capital / Princeton, 1984. Population innovation readiness. URL: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_236_en.pdf
6. Fisher S., Blanchard O. Lectures on macroeconomics pdf. MIT Press, 1993. — 659 p.
7. Sveiby K. The new organisation wealth. — Managing and measuring Knowledge-Based Assets. — San-Fransisco, 1997.
8. Edvinsson L. Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden roots. — New York: HarperCollins Publishers, 1997.
9. Друкер П. Ф. Бизнес и инновации. — Москва: Вильямс, 2007. — 432 с. — ISBN 978-5-8459-1195-7.
10. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. — Москва: Эксмо, 2008. — 864 с. — ISBN 978-5-699-19290-8.
11. Freeman C. Technical change and economic theory. — London: Pinter Publishers, 1988.
12. Nelson R. The role of knowledge in R&D efficiency // *Quarterly journal of Economics*. 1982:453–470.
13. Lundvall, B. National systems of innovation: towards a theory of innovation and interactive learning. — London, Pinter Publishers, 1992.
14. Харгадон Э. Управление инновациями. Опыт ведущих компаний. — Москва: Вильямс, 2007. — 304 с. — ISBN 978-5-8459-0941-1.
15. Абдикеев Н. М., Киселев А. Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса. — Москва: ИНФРА-М, 2011. — 382 с. — ISBN 978-5-16-004300-5.
16. Abdikeev N., Valuation of intellectual capital and intangible assets created based on innovative products and intellectual property / Proceedings of the international conference on creativity and innovation. Osaka, Japan, September 10–12, 2018. — P. 557–569.
17. Лосева О. В., Дресвянников В. А. Человеческий интеллектуальный капитал: теория, методология и практика оценки. — Москва: РУСАЙНС, 2016. — 307 с. — ISBN 978-5-4365-3969-0.

REFERENCES

1. Schultz T. Human capital, family planning, and their effects on population growth. *American Economic Review Papers and Proceedings*. 1994;84(2):255–260.
2. Becker G. Human behavior: an economic approach / Selected Works on Economic Theory. Moscow: Higher School of Economics; 2003. 672 p. (In Russ.).
3. Mincer J. Production of human capital and the lifecycle of earnings: variation on the theme / National bureau of economic research. Working Paper. 1994.
4. Thurow L. Building Wealth. The new rules for individuals, companies and countries in knowledge-based economy. New York: Harper Collins; 1996.

5. Machlup F. The Economics of information and human capital. Princeton, 1984. Population Innovation Readiness. URL: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_236_en.pdf.
6. Fisher S., Blanchard, O. Lectures on macroeconomics pdf. MIT Press; 1993. 659 с.
7. Sveiby, K. The new organisation wealth — Managing and measuring Knowledge-Based Assets. San-Fransisco; 1997.
8. Edvinsson L. Intellectual capital: realizing your company's true value by finding its hidden roots. New York: HarperCollins Publishers; 1997.
9. Drucker P.F. Business and innovation. Moscow: Williams Publishing House, 2007. 432 p. (In Russ.).
10. Schumpeter J.A. Theory of economic development. Capitalism, socialism and democracy. Moscow: Eksmo; 2008. 864 p. (In Russ.).
11. Freeman C. Technical change and economic theory. London: Pinter Publishers; 1988.
12. Nelson R. The role of knowledge in R&D efficiency. *Quarterly journal of Economics*. 1982:453–470.
13. Lundvall, B. National systems of innovation: towards a theory of innovation and interactive learning. London, Pinter Publishers; 1992.
14. Hargadon, E. Innovation management. Experience of leading companies = How breakthroughs happen. The surprising truth about how companies innovate. Moscow: Williams; 2007. 304 p. (In Russ.).
15. Abdikeev N. M., Kiselev A. D. Knowledge management of the corporation and business reengineering. Moscow: INFRA-M; 2011. 382 p. (In Russ.).
16. Abdikeev N., Valuation of intellectual capital and intangible assets created based on innovative products and intellectual property. Proceedings of the international conference on creativity and innovation. Osaka, Japan, September 10–12, 2018:557–569.
17. Loseva O. V., Dresvyannikov V. A. Human intellectual capital: theory, methodology and practice of evaluation. Moscow: RUSAINS, 2016. 307 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ольга Владиславовна Лосева — доктор экономических наук, профессор Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления, Финансовый университет, Москва, Россия
ovloseva@fa.ru

Нияз Мустякимович Абдикиев — доктор технических наук, профессор, директор Института промышленной политики и институционального развития, Финансовый университет, Москва, Россия
nabdikeev@fa.ru

ABOUT THE AUTHORS

Olga V. Losevs — Dr. Sci. (Econ.), Prof. Department of Corporate Finance and Corporate Governance, Financial University, Moscow, Russia
ovloseva@fa.ru

Niyaz M. Abdikeev — Dr. Sci. (Tech.), Prof., Director, Institute of Industrial Policy and Institutional Development, Financial University, Moscow, Russia
nabdikeev@fa.ru

Статья поступила 02.02.2020; принята к публикации 05.04.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received 02.02.2020; accepted for publication 05.04.2021.

The authors read and approved the final version of the manuscript.