

## ■ ■ ■ Инвестиции в человеческий капитал: интеллектуальные, организационные и физические ресурсы

Силкин В.В.<sup>1</sup>, Шарков Ф.И.<sup>1,2</sup>, Киреева О.Ф.<sup>1</sup>

1. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Москва, Российская Федерация.

2. Московский Государственный Институт Международных Отношений (Университет) МИД России (МГИМО – Университет), Москва, Российская Федерация.

**Аннотация.** *Объект исследования – инвестиции в человеческий капитал. Предмет – новые формы инвестиций в человеческий капитал в современных условиях. Цель работы – определение факторов влияния диффузии инноваций и цифровых технологий на эффективность инвестиций в человеческий капитал. В процессе исследования использованы общенаучные методы, обзор зарубежной научной литературы по данной проблематике. В результате исследования установлено, что в современных условиях без накопления человеческого капитала и оптимизации его применения невозможно экономическое развитие организаций, регионов и в целом страны. Развитие информационно-коммуникационных технологий приводит к повышению роли человеческого капитала, включая его конвергентные компоненты: физический капитал; интеллектуальные человеческие ресурсы и организационный капитал. При этом назрела необходимость проведения инвентаризации человеческих ресурсов на уровне организаций, местного самоуправления. Такие системные преобразования возможны только путем непрерывного повышения качества образовательного потенциала, что будет способствовать поддержанию на должном уровне качества показателей человеческого капитала в соответствующих субъектах. Сделаны выводы о том, что человеческие ресурсы, при их развитии и правильном применении, легко конвергируются между собой, что способствует быстрому накоплению человеческого капитала. Благодаря инвестициям в меняющейся социально-экономической среде, насыщенной цифровыми технологиями и элементами искусственного интеллекта, человеческий капитал быстрее проходит стадию монетизации и практического применения.*

**Ключевые слова:** информационно-коммуникационные технологии, инвестиции, человеческий капитал, региональное развитие, цифровизация

*Для цитирования:* Силкин В.В., Шарков Ф.И., Киреева О.Ф. Инвестиции в человеческий капитал: интеллектуальные, организационные и физические ресурсы человека // Коммуникология. 2023. Том 11. № 3. С. 123-134. DOI 10.21453/2311-3065-2023-11-3-123-134.

*Сведения об авторах:* Силкин Владимир Владимирович – доктор политических наук, профессор, почетный работник высшего образования, заведующий кафедрой управления информационными процессами и декан факультета журналистики Института государственной службы и управления РАНХиГС. Адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-т Вернадского, 84. E-mail: silkin-vv@ranepal.ru. Шарков Феликс Изосимович – доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, профессор кафедры социологии МГИМО (У) МИД РФ, заведующий кафедрой обществен-

ных связей и медиаполитики, заместитель декана факультета журналистики факультета журналистики ИГСУ РАНХиГС. Адрес: 119545, Россия, Москва, пр-т Вернадского, 76. E-mail: sharkov\_felix@mail.ru. ORCID: 0000-0002-1477-7414. Киреева Ольга Феликсовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления информационными процессами журналистики Института государственной службы и управления РАНХиГС. E-mail: kirolga08@list.ru.

Статья поступила в редакцию: 17.08.2023. Принята к печати: 10.09.2023.

**Введение.** Цифровизация оказывает влияние на многие общественные процессы, включая развитие человеческих ресурсов. Это вносит серьезные изменения не только в экономике, но и в обществе в целом. Органы государственной власти и муниципального управления прикладывают немалые усилия для улучшения качества человеческого капитала.

Роль человеческого капитала в развитии стран ЕС была классифицирована как одна из приоритетных в использовании ИКТ, особенно в финансовом секторе [Andrey et al.]. Более того, приведение образования в области предпринимательства в соответствие с перспективами ИКТ определит более высокую вероятность решения современных задач бизнеса [Sofoluwe et al.]. Повышение уровня образования в связи с технологическими изменениями требует введения новых квалификаций и совершенствования структуры профессионального образования. Инвестиции в человеческие ресурсы посредством повышения квалификации и переподготовки – важнейший вклад в повышение компетенций сотрудников.

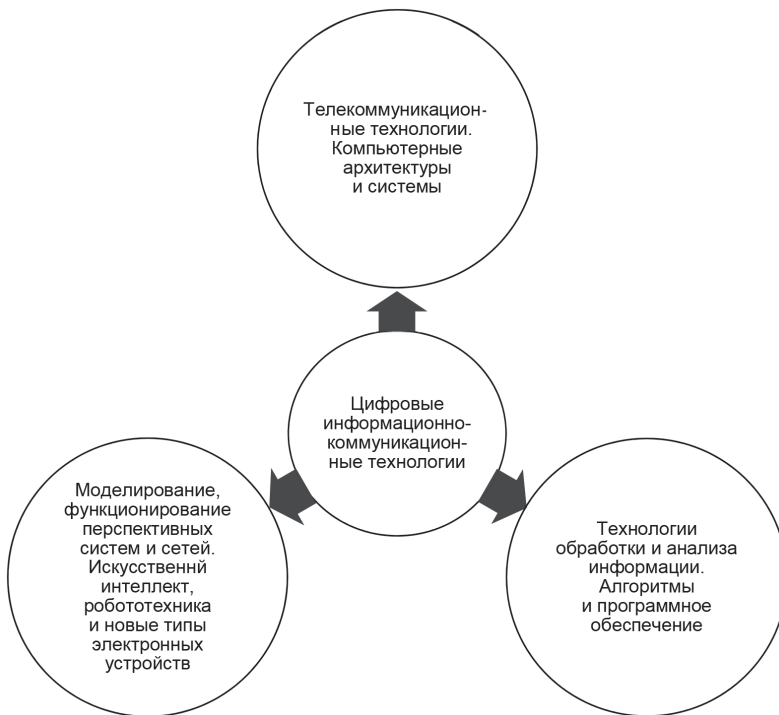
Не вызывает сомнения тот факт, что компетентные сотрудники вносят высокий вклад в повышение организационной и экономической эффективности организаций. Наиболее компетентные сотрудники имеют более высокую вероятность получения и сохранения работы. Однако, в условиях развития электронных цифровых технологий, работник вероятно одновременно изучает и внешние по отношению к своей организации возможности применения своего потенциала. В результате такие работники могут покинуть организацию еще до того, как они «отработали» вложенные в них организацией инвестиции [Benson et al.]. Таким образом, возникает дилемма, связанная с рисками и выгодами инвестирования конкретной организацией в работника.

### **Диффузия цифровых информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизнедеятельности человека**

Цифровые компетенции предполагают использование технологий информационного общества для работы, удовольствия и общения. Они основаны на использовании компьютерных навыков для поиска, доступа, хранения, производства и обмена информацией, а также для общения и участия в сетях сотрудничества через Интернет [Шарков, Кириллина]. В цифровом обществе цифровых компетенций недостаточно для обеспечения использования информации и новых технологий на благо сообществ и общества в целом. Необходимо иметь

набор правил, норм, ценностей, которые обеспечивают их ответственное использование каждым человеком [Шарков и др.].

Диффузия инноваций и цифровых технологий наблюдается не только в реальной экономической системе, но и в социальной сфере, прежде всего, в науке, образовании, здравоохранении и культуре. Практически любая работа сегодня требует интеллектуального, инновационного и творческого подхода. Вклад науки и образования, как интеллектуальных структур, доминирует ныне в собственно производственной сфере: промышленном производстве, сельском хозяйстве, строительстве и т.д. Люди, обладающие интеллектуальным потенциалом, знаниями, навыками и компетенциями, используют в технологическом процессе не только естественно-технический, но и общественно-гуманитарный потенциал.



**Рисунок 1.** Приоритетные направления развития информационно-коммуникационных технологий / Priority areas for the development of information and communication technologies

Кроме того, некоторые ученые [Campbell] предсказывают что скоро наступит ситуация, когда появится возможность каждому работнику в наибольшей мере проявлять свой креативный творческий потенциал и существенно повысить производительность труда. Однако такая тенденция в условиях цифровизации и развития искусственного интеллекта (ИИ) приведет к сокращению рабочих мест,

а в последующем – к массовой структурной безработице. Люди, неспособные быстро адаптироваться к новым условиям, невольно сформируют общественный слой люмпенов, которые не имеют постоянной работы и будут жить в крайне неблагоприятных условиях. Ряд работников, не имеющих глубоких знаний, соответственно, будут приспосабливать свои имеющиеся возможности и некоторые поверхностные представления к новым условиям, пытаясь сохранить себе хоть какое-то существование. Такое состояние называют мутацией личностных характеристик [Brynjolfsson, McAfee]. Подобная ситуация приведет к тому, что многие люди столкнутся в ближайшем будущем с ситуацией близкой к социальной катастрофе. Именно поэтому инвестирование в человеческий капитал должно осуществляться с условием обеспечения определенных гарантий социальной защиты работников, которые могут оказаться в названных условиях.

### **Инвестиции в человеческий капитал в межгосударственных объединениях и на национальном уровне**

Отмеченные проблемы едва ли легко разрешимы в ближайшем будущем в глобальном масштабе. Наиболее эффективно данные проблемы можно решать на региональном уровне при правильной интеграции усилий заинтересованных стран. Новые возможности в инвестициях в человеческий капитал и региональное развитие открывает расширение БРИКС. Достаточность валового накопления в странах БРИКС позволяет предположить, что это стимулирует развитие человеческого потенциала в экономике. В выступлениях участников тринадцатой встречи старших должностных лиц и десятой встречи министров науки, технологий и инноваций стран БРИКС под председательством Южно-Африканской Республики 3 и 4 августа 2023 года в г. Гкеберха (ЮАР) отмечались проблемы активизации инвестиций в человеческий капитал в эпоху цифровизации. Эти же проблемы отмечались ранее в отчете: «О результатах НИР по проблемам развития НИР в БРИКС – «Использовать политические ресурсы БРИКС и экономические ресурсы НБР в интересах развития человеческого капитала в России»<sup>1</sup>.

В условиях цифровизации – это возможности, которые могут быть использованы в контексте долгосрочного социально-экономического развития для стран, входящих в содружество. Это означает, что появились возможности создания новых институций и специальных учреждений, которые будут разрабатывают и определять перспективы развития в условиях развивающейся многополярности мира.

---

<sup>1</sup> Экспертно-аналитическая поддержка подкомиссии по экономической интеграции Правительственной комиссии по экономическому развитию и интеграции в рамках сотрудничества с БРИКС с учетом стратегических задач развития экономического партнерства в рамках объединения и задач обеспечения российского председательства в БРИКС в 2020 году // ВШЭ [эл. ресурс]: <https://www.hse.ru/data/2021/02/15/1408233119/BRICS%202020%20presentation.pdf?ysclid=lm4ky39id3993191704> (дата обращения: 11.08.2023).

Прежде всего, расширение БРИКС даст возможность объединения «разнородных источников энергий», включая активы, возможности, организации, экономических и социальных процессов на основе интеграции информации, знаний, которые позволят разрабатывать и реализовывать стратегию повышения роли объединения на мировом уровне.

На национальном уровне на рынке труда человеческие ресурсы представляют ценность работника в том, чтобы он повышал эффективность в производстве товаров и услуг. В числе основных составляющих социально-экономического капитала зарубежные авторы выделяют три категории источников: (1) физический капитал [Barney]; (2) интеллектуальные человеческие ресурсы [Becker] и (3) организационный капитал [Becker].

### **Физический капитал**

Понятие «физический капитал» большинство зарубежных исследователей используют для обозначения нечеловеческих активов компании, таких как заводы и машины, здания, компьютеры, канцелярские принадлежности и т.д., которые используются при производстве товаров и услуг. К физическому капиталу относят также инструменты, оборудование, технику, используемую при производстве товаров и услуг. П. Бурдьё [Bourdieu] определяет физический капитал как устойчивое состояние ума и аспект «воплощения» культурного капитала. Производство физического капитала относится к развитию тех способностей, которые имеют ценность в социальной сфере, т.е. Бурдьё рассматривает в качестве физического капитала ту часть физического в человеке, которая преобразуется путем физического участия в досуге, спорте и физической активности в различные формы капитала [Bourdieu].

Конвергируемость различных видов капитала является основой стратегий, направленных на обеспечение воспроизводства капитала (и занимаемого положения в социальном пространстве) посредством преобразований, наименее затратных с точки зрения работы по преобразованию и потерь, присущих самому преобразованию (при данном состоянии отношений социальной власти) [Bourdieu]. Г. Беккер человеческий капитал определяет как интегрированный потенциал человека: «знания, информация, идеи, навыки и здоровье индивидуумов» [Becker; Caïre]. «Существующие многочисленные представления и определение человеческого капитала также несут в себе тот или иной мировоззренческий и политический компонент... Под человеческим капиталом понимается интегральное единство количества и качества человеческих ресурсов,... взаимодействие его составляющих» [Силкин].

Таким образом, при всей довольно широкой разработанности понятий «физический капитал» и «человеческий капитал» при их использовании требуется авторская их интерпретация. По мнению авторов статьи неоднозначное толкование, прежде всего связано с тем, что исследователи данных понятий и процессов не разделяют само базовое понятие «капитал» на основании его носителей

(организации – индивидуума). Одни описывают физический капитал организации [Barney], а другие [Bourdieu; Becker] – человека. Учет этих различий при использовании данных терминов позволит избежать метаморфозы, т.е. очень значимого изменения установок, поведения и понимания смыслов данных понятий.

Физический капитал организации – здания, оборудование, техника... – без которых невозможно произвести товары и/или оказать услуги, едва ли могут не заметить или проигнорировать как руководители, так и рядовые работники. А вот физический капитал работника зачастую воспринимается как само собой разумеющееся. При приеме на работу работодатель стремится выбрать кандидата из числа претендентов с наилучшими физическими характеристиками, необходимыми для выполнения профессиональных обязанностей. В дальнейшем же на названные характеристики в основном перестают обращать внимание, кроме как в профессиях, требующих особых физических данных.

### **Интеллектуальные человеческие ресурсы**

Итак, физические и профессионально-интеллектуальные характеристики составляют человеческий капитал личности. В бизнесе, особенно в условиях жесткой конкуренции, человеческий капитал становится источником успеха компании. Такие особенности, как знания, опыт, навыки, способности и эмоциональный интеллект работников формирует конкурентное преимущество компании.

Американский экономист, лауреат Нобелевской премии Г. Беккер [Becker] утверждает, что человеческие ресурсы – это не просто ресурсы, но и капитал, который дает компенсационную отдачу от всех вложенных затрат, развиваясь в количестве и качестве с течением времени в ходе инвестиций в человеческий капитал.

Многие исследовали взаимосвязь между инвестициями в человеческий капитал (результаты обучения и профессиональной подготовки сотрудников) и результатами деятельности компании (финансовые показатели) [Pivac et al.]. Инвестиции в человеческий капитал основываются на предыдущих инвестициях, которые делаются родителями в раннем детстве и впоследствии в начале карьеры, а последующие вложения могут существенно различаться в течение жизни сотрудника [Caucutt, Lochner].

Человеческий капитал является одной из самых ценных составляющих любого бизнеса, и именно поэтому инвестирование в интеллектуальные человеческие ресурсы является необходимым шагом для обеспечения того, чтобы бизнес успешно развивался в меняющейся рыночной среде. Исследователи фиксируют растущее значение инвестиций в интеллектуальную составляющую человеческого капитала [Drábek et al.].

Человеческий капитал, благодаря реализации активных мер поддержки, превращается в один из главных драйверов роста ВВП в долгосрочном периоде (см. таблицу 1).

**Таблица 1.** Динамика улучшения качества жизни и человеческого капитала<sup>1</sup> /  
Dynamics of improving quality of life and human capital

Показатель в среднем за 5 лет	Сценарий	2016-2020	2021-2025	2026-2030	2031-2035
Расходы, % ВВП					
Образование	Базовый	4,5	4,3	4,8	5,0
	Оптимистичный	4,5	4,4	5,2	6,3
Вклады в рост ВВП, п.п					
Здравоохранение	Базовый	5,7	6,2	5,9	6,0
	Оптимистичный	5,7	6,4	7,2	8,9

### Организационный капитал

Растущий объем публикаций свидетельствует о том, что организационный капитал организации может внести значительный вклад в ее производственный потенциал. Ныне не существует единого определения понятия «организационный капитал». Нет единого подхода к его измерению и оценке. В отличие от физического капитала организации, его стоимость не отражается в бухгалтерском балансе фирмы. Мы пытаемся устранить этот пробел в литературе, предлагая определение организационного капитала, основанное на рассмотрении влияния организационного капитала на производительность фирмы и заработную плату работников.

Организационный капитал по мнению авторов статьи – это совокупность нематериальных активов явной и неявной природы, которые эффективно структурируют и развивают организационную деятельность фирмы. Она включает в себя правила, нормы, распорядок дня и организационную культуру, которые помогают сформировать способ осуществления вышеупомянутого и способствуют развитию организационной компетентности [Bueno-Campos]. Существует взаимосвязь между системой управления человеческими ресурсами (как элементом организационного капитала) и ролевым поведением как элементом человеческого капитала в стратегическом управлении человеческими ресурсами на системной основе. Исходя из этого можно сделать вывод, что понятие организационный капитал применительно к работнику, его ролевое поведение может как увеличить, так и уменьшить в целом его социально-экономический потенциал.

Организационный капитал относится к системе управления человеческими ресурсами, которая может повысить стратегическую ценность человеческого капитала за счет их ролевого поведения руководителей и работников. Таким образом, ролевое поведение позиционируется не только как результат, но и как текущий элемент системы управления человеческими ресурсами, как организационный капитал. Организационный капитал формируется за счет обучения персонала,

<sup>1</sup> По методологии Института ВЭБ.

внедрения согласованной системы новых методов управления человеческими ресурсами, таких как гибкое определение должностных обязанностей, перекрестное обучение и рабочие команды. Такое обучение, наряду с образованием, которое работник привносит в работу, повышает производственный потенциал фирмы. Требования фирмы к обучению не ограничиваются внедрением новых технологий; по мере внедрения новых организационных структур, таких как командная работа, возрастает потребность работников в дополнительном обучении, которое поможет им функционировать в более интерактивной групповой среде. В то же время организационный капитал может взаимодействовать с человеческим капиталом, и способность фирмы проводить организационные изменения может зависеть от человеческого капитала ее рабочей силы. Эти меры, наряду с широким использованием стимулирующей оплаты труда, приводят к существенно более высокому уровню производительности по сравнению с упрощенными методами управления человеческими ресурсами. Между каждым из этих средств формирования организационного капитала существуют корреляции, которые объединяют их в общий уровень организационного капитала внутри фирмы.

Различные аспекты человеческого капитала работников по-разному реализуются в зависимости от внутренней специфики компании. Особенности рынка требуют адаптации к требованиям конкретного контекста. Таким образом, существует возможная взаимодополняемость между физическим, интеллектуальным и организационным компонентами социально-экономического капитала работников.

Г. Беккер [Becker] сосредоточился на разработке теории инвестиций в человеческий капитал. Им разработана инвестиционная модель, основанная на предположении, что инвестиции в человеческий капитал сопоставимы с инвестициями в нематериальные ресурсы, и подчеркивая, что те, кто больше инвестирует в развитие высококвалифицированных кадров, получают более высокий доход. К. Флейшауэр [Fleischhauer], исходя из предпосылки, что ключевым элементом современного общества является образование и человеческий капитал, проводит обзор литературы по человеческому капиталу, и демонстрирует, как политические инструменты могут через повышение эффективности системы образования способствовать общему благосостоянию населения.

**Выводы.** Имеются различные подходы к определению инвестиций в человеческий капитал в условиях цифровой трансформации, охватившей сегодня весь мир. Авторы осмыслили диффузионный процесс проникновения цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности человека, инвестиции в человеческий капитал в эпоху цифровизации в контексте различных подходов и мнений. Результаты исследований, основанных на изучении литературы, показывают, что в эпоху цифровизации человеческий капитал является одним из основных факторов инвестиций и регионального развития. Инвестиции в человеческий капитал в межгосударственных объединениях и на национальном уровне в эпоху цифро-

визации требуют определения роли человеческого капитала, ориентированного на использование ресурсов не только органами государственной власти, но и в органах местного самоуправления, путем включения аспектов использования технологий в качестве одного из направлений развития компетенций работников. На национальном уровне на рынке труда человеческие ресурсы представляют ценность работника в том, чтобы он повышал эффективность в производстве товаров и услуг и максимально способствовал росту социально-экономического капитала. Авторы придерживаются мнения ряда зарубежных исследователей [Barney; Becker; Tomer], что основными составляющими такого капитала работников являются: физический капитал; интеллектуальные человеческие ресурсы и организационный капитал. Такой подход может быть реализован посредством совершенствования непрерывного и системного образования, а также профессиональной подготовки по поддержанию качества результатов развития человеческого капитала как на федеральном, так и на региональном уровнях.

## Источники

- Силкин В.В. (2012). Развитие человеческого капитала в условиях информационного общества // Вестник ПАГС. № 4 (33). С. 86-90.
- Шарков Ф.И., Кириллина Н.В. (2022). Конвергируемость реальных и виртуальных сообществ в цифровом пространстве: социологический обзор // Социологическое обозрение. Т. 21. № 3. С. 229-249. <https://doi.org/10.17323/1728-192x-2022-3-229-249>. EDN: UMBUAS
- Шарков Ф.И., Кириллина Н.В., Киреева О.Ф. (2023). Трансформация политического медиа-пространства в рамках ноосферной парадигмы (к 160-летию В. Вернадского) // Полис. Политические исследования. № 4. С. 182-191. <https://doi.org/10.17976/jpps/2023.04.13>. EDN: VYLSZ
- Andrey J., Panait M., Voika S. (2018). Challenges and approaches to corporate social responsibility and human resource management in the financial sector. *Economics, Management and Financial Markets*. V. 13. P. 415-431 [access mode]: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169325678>
- Barney J. (1991). Firm resources and sustainable competitive advantage. *Journal of Management*. No. 17. P. 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker G. (1993) [1964]. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Emphasis on Education (3<sup>rd</sup> ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Benson G.S., Feingold D., Murman S.A. (2004). You paid for the skills, now keep them: Compensation for training and voluntary staff turnover. *Academy of Management Journal*. No. 47 (3). P. 315-331. <https://doi.org/10.5465/20159584>
- Bourdieu P. (1986). Forms of Capital. In: J. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood. P. 241-258.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014). *The second Age of machines: labor, progress and prosperity in a time of brilliant technology*. WW Norton & Company.
- Bueno-Campos E. (1998). Komo's intangible capital combines state ownership and actual competence.
- Campbell D. (2019). *Campbell Leadership Descriptor Facilitator's Guide*. Center for Creative Leadership.
- Caire G. (1967). Becker (Gary S.) – Human capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education, *Revue Économique*. Programme National Persée. V.18(1). P. 132-133.
- Drabek J., Lorintsova S., Yavorchikova J. (2017). Investing in human capital as a key factor in the development of enterprises. *Human resource management issues*. No. 1(1). P. 54-78.

Fleischhauer K.-J. (2007). Review of the theory of human capital: Microeconomics. Discussion Paper No. 2007-01, University of St. Gallen. Available online: <https://core.ac.uk/download/pdf/6710654.pdf> (accessed 10.07.2023).

Kokatt E.M., Lochner L. (2020). Early and late investments in human capital, restrictions on loans and the family. *Journal of Political Economy*. No. 128 (3). P. 1065-1147.

Pivach S., Barach Zh., Tadic I. (2017). Analysis of investments in human capital, profitability coefficients and characteristics of companies in the EU countries. Overview of operational research in Croatia. P. 167-180.

Sofoluwe A.O., Shokunbi, M.O., Raimi L., Ajewole T. (2013). Entrepreneurial education as a strategy to stimulate the development of human capital and employment opportunities in Nigeria: problems, prospects, challenges and solutions. *Journal of Business Administration Education*. No. 3. P. 25-50.

Tomer J.F. (1987). Organizational capital: the way to increase productivity and well-being. Praeger.

## ■ ■ ■ Investments in Human Capital: intellectual, organizational physical resources

**Silkin V.V.<sup>1</sup>, Sharkov F.I.<sup>1,2</sup>, Kireeva O.F.<sup>1</sup>**

1. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia.

2. Moscow University of International Affairs (MGIMO – University), Moscow, Russia.

**Abstract.** The object of the study is the investment in human capital. Subject – new forms of investment in human capital in modern conditions. The purpose of the study is to determine the factors influencing the diffusion of innovations and digital technologies on the effectiveness of investments in human capital. The research is based on general scientific methods and a review of foreign scientific literature. As a result of the study the authors declare the necessity of accumulation of human capital and optimization of its use to provide the economic development of organizations, regions and the country as a whole in modern conditions. The development of information and communication technologies leads to an increase in the role of human capital, including its convergent components: physical capital; intellectual human resources and organizational capital. At the same time, there is an urgent need to conduct an inventory of human resources at the level of organizations and local government. Such transformations are possible only through continuous improvement of the quality of educational potential, which will help maintain the quality of human capital indicators in the relevant entities at the proper level. It is concluded that human resources, when developed and properly used, easily converge with each other, which contributes to the rapid accumulation of human capital. Investments in a changing socio-economic environment, saturated with digital technologies and elements of artificial intelligence that ensure faster monetization and practical application of human capital.

**Keywords:** information and communication technologies, investments, human capital, regional development, digitalization

*For citation:* Silkin V.V., Sharkov F.I., Kireeva O.F. (2023). Investments in Human capital: Intellectual, organizational and Physical Human resources. *Communicology (Russia)*. Vol. 11. No. 3. P. 123-134. DOI 10.21453/2311-3065-2023-11-3-123-134.

*Inf. about the authors:* Silkin Vladimir Vladimirovich – DSc (Polit.), Professor, Honorary Worker of higher education, head of the Department of information process management, Dean of the Faculty of Journalism of the Institute of Public Administration and Management, RANEPa. Address: 119571, Russia, Moscow, Vernadsky av., 84. E-mail: silkin-vv@ranepa.ru. Sharkov Felix Izosimovich – DSc (Soc.), Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Sociology of MGIMO – University, Head of the Department of Public Relations and Media Policy, Deputy Dean of the Faculty of Journalism, RANEPa. Address: 119545, Russia, Moscow, Vernadsky av., 76. E-mail: sharkov\_felix@mail.ru. ORCID: 0000-0002-1477-7414. Kireeva Olga Feliksovna – CandSc (Soc.), Associate Professor of the Department of information process management, Faculty of Journalism of the Institute of Public Administration and Management, RANEPa. E-mail: kirolga08@list.ru.

*Received:* 17.08.2023. *Accepted:* 10.09.2023.

## References

- Andrey J., Panait M., Voika S. (2018). Challenges and approaches to corporate social responsibility and human resource management in the financial sector. *Economics, Management and Financial Markets*. V. 13. P. 415-431 [access mode]: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:169325678>
- Barney J. (1991). Firm resources and sustainable competitive advantage. *Journal of Management*. No. 17. P. 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker G. (1993) [1964]. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Emphasis on Education (3<sup>rd</sup> ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Benson G.S., Feingold D., Murman S.A. (2004). You paid for the skills, now keep them: Compensation for training and voluntary staff turnover. *Academy of Management Journal*. No. 47 (3). P. 315-331. <https://doi.org/10.5465/20159584>
- Bourdieu P. (1986). Forms of Capital. In: J. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood. P. 241-258.
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014). The second Age of machines: labor, progress and prosperity in a time of brilliant technology. WW Norton & Company.
- Bueno-Campos E. (1998). Komo's intangible capital combines state ownership and actual competence.
- Caire G. (1967). Becker (Gary S.) – Human capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education, *Revue Économique*. Programme National Persée. V.18(1). P. 132-133.
- Campbell D. (2019). Campbell Leadership Descriptor Facilitator's Guide. Center for Creative Leadership.
- Drabek J., Lorintsova S., Yavorchikova J. (2017). Investing in human capital as a key factor in the development of enterprises. *Human resource management issues*. No. 1(1). P. 54-78.
- Fleischhauer K.-J. (2007). Review of the theory of human capital: Microeconomics. Discussion Paper No. 2007-01, University of St. Gallen. Available online: <https://core.ac.uk/download/pdf/6710654.pdf> (accessed 10.07.2023).
- Kokatt E.M., Lochner L. (2020). Early and late investments in human capital, restrictions on loans and the family. *Journal of Political Economy*. No. 128 (3). P. 1065-1147.
- Pivach S., Barach Zh., Tadic I. (2017). Analysis of investments in human capital, profitability coefficients and characteristics of companies in the EU countries. Overview of operational research in Croatia. P. 167-180.
- Sharkov F.I. Kirillina N.V., Kireeva O.F. (2023). Transformation of the political media space within the framework of the noospheric paradigm (to the 160<sup>th</sup> anniversary of V. Vernadsky). *Polis. Political studies*. No. 4. P. 182-191 (In Rus.). <https://doi.org/10.17976/jpps/2023.04.13>. EDN: VYLVSZ

Sharkov F.I., Kirillina N.V. (2022). Convergence of real and virtual communities in the digital space: a sociological review. *Russian Sociological Review*. V. 21. No. 3. P. 229-249 (In Rus.). <https://doi.org/10.17323/1728-192x-2022-3-229-249>. EDN: UMBUAS

Silkin V.V. (2012). Development of human capital in the conditions of the information society. *Bulletin of PAGS*. No. 4 (33). P. 86-90 (In Rus.).

Sofoluwe A.O., Shokunbi, M.O., Raimi L., Ajewole T. (2013). Entrepreneurial education as a strategy to stimulate the development of human capital and employment opportunities in Nigeria: problems, prospects, challenges and solutions. *Journal of Business Administration Education*. No. 3. P. 25-50.

Tomer J.F. (1987). *Organizational capital: the way to increase productivity and well-being*. Praeger.