

На правах рукописи



**Николаенко Виталий Олегович**

**Совершенствование государственной политики в области управления  
человеческими ресурсами в целях обеспечения социально-экономической  
устойчивости**

5.2.6. Менеджмент

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург  
2024

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор  
**Калинина Ольга Владимировна**

Официальные оппоненты:  
доктор экономических наук, профессор  
**Колесниченко Елена Александровна**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», профессор кафедры управления, сервиса и туризма

доктор экономических наук, профессор  
**Третьякова Лариса Александровна**

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», профессор кафедры менеджмента и маркетинга

Ведущая организация: федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Защита состоится «19» июня 2024 года в 14:00 часов на заседании диссертационного совета У.5.2.6.20 федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (194021, г. Санкт-Петербург, ул. Новороссийская, 50, корпус 50, аудитория 2405).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <https://www.spbstu.ru/> федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого».

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат экономических наук

 Н.С. Алексеева

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Согласно основному закону Российской Федерации, наша страна является социальным государством, где государственная политика направлена на обеспечение достойных условий жизни и свободного развития каждого человека. Индивидуальность человека, а также его права и свободы, считаются высшей ценностью, и государство несет ответственность за их признание, соблюдение и защиту. Государство защищает труд и здоровье людей, устанавливая гарантированный минимальный размер оплаты труда и предоставляя государственную поддержку семьям, материнству, отцовству, детству, инвалидам и пожилым гражданам.

Вместе с тем одними из основополагающих показателей общественной модернизации являются человеческие ресурсы, человеческий капитал и потенциал развития. Эти понятия взаимосвязаны и формируются благодаря влиянию различных факторов, таких как долголетие, семейные отношения, экономика, общественные взаимоотношения и др. Процессы экономического совершенствования неразрывно связаны с развитием человеческого капитала, а экономический потенциал напрямую зависит от человеческих ресурсов. Одновременно с этим показатели уровня жизни каждого человека оказывают непосредственное воздействие на их потенциал развития.

В настоящее время государственное управление занимает особую позицию в процессе развития человеческих ресурсов благодаря разнообразию возможностей, механизмов и инструментов, которые способствуют положительному влиянию социально-экономического развития. За последнее десятилетие роль государственного участия в реформировании социально-экономических основ общественной жизни значительно усилилась, что отражается на всех уровнях управления.

Тесная связь между управлением человеческими ресурсами и устойчивостью экономических и социальных систем, являющейся одним из важнейших приоритетов государственной политики нашей страны, делает востребованными исследования, посвященные определению направлений развития человеческих ресурсов для обеспечения благосостояния общества и противодействия возникающим рискам, обусловленным сегодняшними явлениями нестабильности.

Это подтверждает актуальность темы данного диссертационного исследования, рассматривающего управление человеческими ресурсами на базе модернизации государственной политики и разработки комплекса мероприятий, направленных на повышение устойчивости социально-экономической системы в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

**Степень изученности и разработанности темы исследования.** В российской и мировой науке представлено большое количество научных исследований, посвященных государственной политике в области управления человеческими ресурсами. Существенный вклад в соответствующую теоретическую и методологическую базу внесли такие российские ученые, как Н.С. Алексеева, М.Н. Арнаут, Е.П. Бабушкина, А.В. Белоусов,

М.П. Владимирова, Т.В. Гасанова, Н.И. Гвоздева, Л.Л. Гишкаева, В.В. Глухов, Н.Ю. Грибанов, Т.Г. Гульжанова, М.А. Дьяконова, Э.А. Ибраева, А.А. Ильинский, Т.В. Исакова, О.В. Калинина, Е.А. Колесниченко, Е.В. Красова, И.Н. Куксин, Е.В. Нуриева, Л.Н. Рубцова, Г.Ю. Силкина, Н.Я. Сеницкая, Т.С. Соболев, А.Д. Степанов, Л.А. Третьякова, М.М. Хайкин, Т.Л. Харламова, О.А. Цуканова, Ф.Ф. Шарипов, С.Н. Яшин и др.

Проблематике государственного управления в области развития человеческих ресурсов посвящено большое количество научных публикаций, среди которых следует выделить работы И.А. Гуцу, А.А. Дрейман, И.А. Кузнецовой, В.В. Кулибановой, А.С. Левченко, В.М. Макарова, И.А. Матюшкиной, М.А. Морозовой, Е.В. Рыбалковой, О.П. Суковатовой, А.М. Фадеева, Л.А. Чернобродовой и др.

**Целью диссертационного исследования** является разработка теоретических и методических положений и практических рекомендаций, совершенствующих государственную политику управления человеческими ресурсами и обеспечивающих устойчивость экономического и социального развития в современных российских условиях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Установить концептуальную взаимосвязь между понятиями «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» и на основании этого предложить уточненную трактовку понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами.

2. Охарактеризовать состояние и выявить специфику государственной политики в области управления человеческими ресурсами в современных российских условиях.

3. Провести мониторинг, оценку и систематизацию актуальных величин индекса человеческого развития, как одного из основных показателей, характеризующих управление человеческими ресурсами.

4. Усовершенствовать методику расчета индекса человеческого развития с обоснованием его составных индикаторов.

5. Разработать модель государственного управления человеческими ресурсами и произвести оценку результатов ее практического применения.

6. Определить функциональные области, оказывающие воздействие на текущее состояние человеческих ресурсов, выявить их преимущества и недостатки и на этой основе разработать практические рекомендации по совершенствованию государственной политики управления человеческими ресурсами в целях обеспечения социально-экономической устойчивости.

**Объект исследования** – система государственного управления в области человеческих ресурсов, направленного на обеспечение социально-экономической устойчивости.

**Предмет исследования** – организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе государственного управления человеческими

ресурсами, оценки и мониторинга их количественных и качественных характеристик.

**Теоретической основой** исследования являются концептуальные положения теории человеческих ресурсов, человеческого капитала и человеческого потенциала, теории государственного управления, относящиеся к области исследования, а также соответствующие теоретические подходы, представленные в российской и зарубежной литературе.

**Методологическая база исследования** сформирована на основе общенаучных методов, методов анализа, сравнения и обобщения, системного подхода и применения экономико-статистических методов исследования.

**Информационная база исследования** основывается на информации, полученной из статистических изданий и статистических и реферативных баз данных, научных публикаций российских и иностранных ученых, включая материалы международных и всероссийских конференций. Часть материалов получена из экспертно-аналитических обзоров, нормативных правовых актов, отчетов государственной статистики и материалов ресурсов, размещенных в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Научная новизна исследования** заключается в разработке теоретических и методических положений в области государственного управления человеческими ресурсами, направленных на их развитие на базе проведения индексной оценки и мониторинга современного состояния человеческих ресурсов и формирование на этой основе рекомендаций для органов государственного управления, реализующих политику, направленную на обеспечение социально-экономической устойчивости.

**Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем,** представлены в следующих положениях:

1. Установлена концептуальная взаимосвязь между понятиями «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», применительно к государственному управлению, и на основании этого предложена уточненная трактовка понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами, которая может служить научной основой принимаемых нормативно-правовых актов в рамках стратегического планирования в образовании, здравоохранении и других сферах управления человеческими ресурсами, человеческим капиталом и человеческим потенциалом, что позволит разрабатывать единые стандарты комплексной поддержки человеческого развития в соответствии с приоритетами устойчивости.

2. Охарактеризовано состояние и выявлена специфика государственной политики в области управления человеческими ресурсами в современных российских условиях, обусловленная необходимостью активного экономического развития, модернизации структуры экономики, совершенствования институциональных систем и соответствующей

нормативно-правовой базы, а также наращивания технологического потенциала для достижения целей устойчивого развития.

3. Проведены мониторинг, оценка и систематизация актуальных величин индекса человеческого развития, как одного из основных показателей, характеризующих управление человеческими ресурсами, по результатам которых обнаружился существенный региональный разрыв в уровне человеческого развития, замедляющий общее государственное развитие, что указывает на необходимость актуализации информации, используемой при расчете и оценке индекса человеческого развития в целях совершенствования государственной политики в области управления человеческими ресурсами.

4. Усовершенствована методика расчета индекса человеческого развития с обоснованием его составных индикаторов, включая предложенный новый составной показатель – «социальный индекс», обеспечивающий детализированную характеристику социально-экономического положения регионов, рекомендованный для использования в рамках государственной политики управления человеческими ресурсами в части мониторинга и оценки уровня социальной справедливости и равенства в различных регионах, при разработке эффективных стратегий улучшения качества жизни населения и обеспечения социально-экономической устойчивости.

5. Разработана модель государственного управления человеческими ресурсами, и проведена оценка результатов ее практического применения в целях обеспечения устойчивости и содействия исполнительным органам государственной власти в определении приоритетов государственной политики в области управления человеческими ресурсами, при разработке направлений улучшения социально-экономической ситуации.

6. Определены функциональные области, оказывающие воздействие на текущее состояние человеческих ресурсов, выявлены их преимущества и недостатки, и на этой основе разработаны практические рекомендации по совершенствованию государственной политики управления человеческими ресурсами в целях обеспечения социально-экономической устойчивости, включая определение среднесрочных и долгосрочных задач государственной политики, направленных на минимизацию негативных последствий существующей региональной специфики и повышение социально-экономической устойчивости.

**Теоретическая значимость диссертационного исследования** заключается в развитии теоретических и методологических положений государственного управления и управления человеческими ресурсами, включая дополнения и уточнения терминологического характера, определение концептуальных взаимосвязей и разработку методического инструментария для совершенствования государственной политики управления человеческими ресурсами.

**Практическая значимость диссертационного исследования** состоит в возможности использования разработанных положений и рекомендаций при формировании и реализации государственной политики в области управления

человеческими ресурсами и уточнении планов долгосрочного социально-экономического развития.

**Область исследования.** Диссертация по своему содержанию соответствует Паспорту научной специальности 5.2.6. Менеджмент в части пунктов: 7. Сущность, структура и отличительные особенности публичного (государственного и муниципального) управления, основные тенденции и направления ее развития; 8. Государственное управление социально-экономическими процессами. Государственная политика, механизмы и методы ее разработки и реализации в различных исторических и страновых условиях; 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

**Высокая степень достоверности и обоснованности результатов исследования** обусловлена их непротиворечивостью и соответствием базовым положениям экономической науки в области принятия управленческих решений. Основные выводы и положения диссертации получены в результате проведенного автором аргументированного анализа и обоснованного применения современного методического инструментария.

**Результаты исследования апробированы** в ходе научно-практических и учебно-методических конференций, включая конференции с международным участием, таких как:

1. Всероссийская научная и учебно-практическая конференция «Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли», Санкт-Петербург, 2020 г.

2. II Международная научно-практическая конференция «Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты», Брянск, 2019 г.

3. Научная конференция с международным участием «Неделя Науки СПбПУ», Санкт-Петербург, 2019 г.

4. Международная научно-практическая конференция «Инновационные технологии в развитии социально-экономических систем», Симферополь, 2018 г.

Также результаты исследования опубликованы в ведущих российских изданиях.

**Публикация результатов исследования** представлена в 10 научных работах, общий объем которых составляет 4,6 п.л. в т. ч. авторских – 3,2 п.л.; из них 4 работы – в изданиях, входящих в перечень рекомендованных ВАК РФ.

**Структура диссертации** отражает цель и последовательность решения сформулированных научных задач исследования и состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературных источников. Диссертация изложена 166 страницах, содержит 13 таблиц и 29 рисунков; список литературных источников включает 115 наименований.

**Введение** посвящено обоснованию актуальности темы диссертации, анализу степени ее разработанности, определению цели, задач, объекта и предмета исследования, а также представлению научной новизны результатов

проведенного исследования и обоснованию их теоретической и практической значимости.

**В первой главе** проведен анализ развития государственной политики Российской Федерации в области управления человеческими ресурсами, актуальных государственных программ и нормативных правовых актов, направленных на развитие человеческих ресурсов, проведено исследование трактовки понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» применительно к государственному управлению, представлена уточненная трактовка понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами, выявлены проблемные зоны и основные направления государственной политики в области управления человеческими ресурсами.

**Во второй главе** представлены анализ индекса человеческого развития регионов Российской Федерации, вариант расчета индекса человеческого развития по различным составным индикаторам и разработанная модель государственного управления человеческими ресурсами, выполнены прогнозирование и оценка ожидаемых результатов.

**В третьей главе** проведен мониторинг, и на его основе выполнена оценка значений показателей, определяющих актуальное состояние человеческих ресурсов (на примере Санкт-Петербурга), а именно: демографических факторов, параметров трудовых ресурсов и уровня системы образования, сформированы практические рекомендации по совершенствованию государственной политики в области управления человеческими ресурсами.

В заключении изложены основные **результаты, полученные в ходе диссертационного исследования, а также рекомендации и перспективы дальнейшей разработки темы.**

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Установлена концептуальная взаимосвязь между понятиями «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», применительно к государственному управлению, и на основании этого предложена уточненная трактовка понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами, которая может служить научной основой принимаемых нормативно-правовых актов в рамках стратегического планирования в образовании, здравоохранении и других сферах управления человеческими ресурсами, человеческим капиталом и человеческим потенциалом, что позволит разрабатывать единые стандарты комплексной поддержки человеческого развития в соответствии с приоритетами устойчивости.**

На основании проведенного комплексного анализа трактовки понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», представленных в научных публикациях, при существующем отсутствии



единообразия понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами, становится необходимым определить концептуальную взаимосвязь этих дефиниций. Представленное на рисунке 1 соотношение понятий показывает, что основное предназначение человеческих ресурсов заключается в удовлетворении потребностей в рамках конкретной деятельности.

При осуществлении инвестиций в человеческие ресурсы отдельного индивида или их объединения формируется человеческий капитал, главная цель которого заключается в получении дополнительных благ и увеличении как материальных, так и нематериальных доходов индивидов, а также хозяйствующих субъектов, территорий, регионов или страны в целом.

В свою очередь, человеческий потенциал представляет собой совокупность врожденных и приобретенных сил, качеств и возможностей личности, которые могут быть использованы для достижения личных и общественных целей в разнообразных условиях реализации государственной политики. При благоприятных обстоятельствах активизированный человеческий потенциал способствует формированию человеческого капитала в результате чего достигается положительный эффект. В неблагоприятных условиях реализации государственной политики человеческий потенциал остается неиспользованным или, иначе говоря, пассивным.

На основании изложенного предлагается следующая уточненная трактовка понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами: человеческие ресурсы представляют собой совокупность врожденных и приобретенных характеристик, качеств и способностей людей, населяющих определенную территорию, которые могут развиваться и корректироваться государством при помощи долгосрочных вложений для достижения индивидуальных и (или) общественных целей в конкретных условиях для достижения социально-экономической устойчивости.

Единое толкование понятий будет четко отражать взаимосвязи между ними и направления их дальнейшего применения при разработке стратегических целей и задач государственной политики по развитию человеческих ресурсов, человеческого капитала и человеческого потенциала как ключевых факторов социально-экономической устойчивости.

Включение уточненной трактовки понятия «человеческие ресурсы» в контексте государственной политики управления человеческими ресурсами в существующие и разрабатываемые нормативные правовые акты различных уровней государственной власти в обозначенной сфере обеспечит ясность и согласованность понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», устранив имеющуюся двусмысленность и сформирует единую основу для определения целей и задач государственного управления.



Рисунок 1 – Концептуальная взаимосвязь понятий «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», применительно к государственному управлению

Одновременно с этим данная формулировка подчеркивает важность адаптации человека к конкретным социально-экономическим условиям и демонстрирует его способность своевременно и адекватно реагировать на меняющиеся внешние условия, такие, как изменения рынка труда, внедрение инноваций, различные катаклизмы и др.

Вместе с тем уточненная трактовка характеризуется, в том числе, и прогностической функцией, что позволяет использовать ее при оценке перспектив развития различных сфер человеческой и общественной жизни. Для этого необходимо учитывать факторы, оказывающие как положительное, так и отрицательное влияние на реализацию государственной политики в области управления человеческими ресурсами.

**2. Охарактеризовано состояние и выявлена специфика государственной политики в области управления человеческими ресурсами в современных российских условиях, обусловленная необходимостью активного экономического развития, модернизации структуры экономики, совершенствования институциональных систем и соответствующей нормативно-правовой базы, а также наращивания технологического потенциала для достижения целей устойчивого развития.**

В настоящее время органы государственной власти в Российской Федерации уделяют особое внимание постоянному развитию общества, выделяя человека в качестве базового и центрального фактора всех связанных с этим процессов. Одновременно планируются государственные инициативы, рассматривающие как текущие, так и будущие потребности человека и общества с приоритетом нематериальных составляющих, которые оказываются более сложными для анализа и оценки, по сравнению с материальными компонентами.

При проведении анализа факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов, была рассмотрена соответствующая нормативная правовая база, отражающая стратегические цели и задачи федерального и регионального уровней: Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», государственные программы Российской Федерации по направлениям «Сохранение населения», здоровье и благополучие людей» и «Возможности для самореализации и развития талантов», Стратегия социально-экономического развития Санкт-Петербурга до 2035 года, Прогноз социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года и др.

На основании проведенного анализа выявлено, что, несмотря на установленные в документах положения, определяющие цели и задачи государственной политики в области управления человеческими ресурсами, целевые показатели представлены недостаточно четко, в частности, это относится к измеримым метрикам для оценки достижения обозначенных целей. Также не в полной мере отражена конкретика достижения целей: какие мероприятия будут для этого реализованы и как будет осуществляться мониторинг и оценка прогресса в результате проведенных мероприятий.

В связи с этим цели развития человеческих ресурсов в контексте реализации государственной политики представляются недостаточно определенными и имеющими не вполне четкие индикаторы эффективности. Отсутствие описания конкретных мер для достижения значений целевых показателей может затруднить эффективную реализацию государственной политики в области управления человеческими ресурсами и оценку прогресса уже в среднесрочной перспективе.

Кроме того, все существующие государственные программы в сфере развития управления человеческими ресурсами представлены в виде большого количества нормативных правовых актов разных уровней, что приводит

к существенным задержкам и снижению качества в их исполнении. Государственные стратегии управления человеческими ресурсами должны представлять собой единый комплексный план, объединяющий следующие сферы жизни человека: здравоохранение, физическая культура и спорт, образование, культурное развитие, рынок труда и занятость, социальная поддержка. Взаимодействие этих компонентов позволит обеспечить высокий уровень развития человеческих ресурсов при совместном исполнении всех вышеуказанных положений комплексной стратегии, контроль над исполнением которой будет осуществляться единственным уполномоченным органом, подотчетным Правительству Российской Федерации, что, в свою очередь, станет фундаментом для обеспечения устойчивого социально-экономического развития в среднесрочной и долгосрочной перспективах.

В связи с этим возникает необходимость в передаче определенного количества полномочий и ответственности за сохранение и развитие человеческих ресурсов с федерального уровня на региональный. Это позволит каждому региону разрабатывать собственную модель управления человеческими ресурсами, учитывая специфику местных условий. Эффективность применения такого подхода зависит от административных и территориальных особенностей, экологических факторов, доступных ресурсов, уровня развития экономики и общества, а также распределения политической силы в регионах.

Проведенный анализ научных публикаций авторов, статистической информации и нормативно-правовой базы позволил выявить следующие проблемы развития человеческих ресурсов, которые могут быть решены в контексте реализации мероприятий государственной политики:

1. Увеличившийся уровень смертности в последние три года, преимущественно мужского населения, вызванный распространением новой коронавирусной инфекции, повлиявший на общую демографическую ситуацию в стране. Это оказало негативное воздействие на рабочую силу и социальные программы, затруднив перспективы долгосрочного развития общества.

2. Проблема старения населения и снижения рождаемости, которая усилила существующий дисбаланс рабочей силы и увеличила количество людей пенсионного возраста.

3. Отток населения, также преимущественно мужского пола, в особенности высококвалифицированных специалистов, работающих в сфере развития информационных технологий, а также инженеров и медицинских работников, вызвавший кадровый дефицит в соответствующих отраслях.

4. Структурные изменения в экономике, связанные с введением ограничительных мер недружественными государствами в отношении Российской Федерации, уход представительств ведущих иностранных корпораций, что привело к сокращениям рабочих мест, а также оказало негативное воздействие на развитие торговли, инвестиций и международного сотрудничества.

5. Недостаточный уровень инвестирования в научные исследования и коммерциализацию разработок по сравнению с другими развитыми странами.

По итогам проведенного анализа можно сделать вывод о том, что условием сохранения и развития человеческих ресурсов является активное экономическое развитие, модернизация структуры экономики, институциональных систем и технологического потенциала. Государственные программы в настоящее время направлены на развитие приоритетных и стратегически значимых предприятий и отраслей, создание условий для стимулирования конкурентоспособности хозяйствующих субъектов через субсидирование, поддержку научных исследований, обеспечение доступа к информации и предоставление широкого спектра социальных услуг.

Развитие человеческих ресурсов является ключевым фактором социально-экономических преобразований, основой для которых должны стать следующие принципы:

- продуктивности, которая указывает на возможность оценивать результаты деятельности человека в процессе развития;
- равенства, предполагающем равные шансы для всех в развитии и самореализации, независимо от различий в расе, классе и др. Это также подразумевает отсутствие любых барьеров для доступа к общественным благам;
- расширения возможностей, что включает в себя права индивидов и их реализацию в ключевых сферах общественной жизни, высокий уровень культуры и осознание ответственности за свои действия.

**3. Проведены мониторинг, оценка и систематизация актуальных величин индекса человеческого развития, как одного из основных показателей, характеризующих управление человеческими ресурсами, по результатам которых обнаружился существенный региональный разрыв в уровне человеческого развития, замедляющий общее государственное развитие, что указывает на необходимость актуализации информации, используемой при расчете и оценке индекса человеческого развития в целях совершенствования государственной политики в области управления человеческими ресурсами.**

На основании проведенного анализа актуальных значений индекса человеческого развития (ИЧР) Российской Федерации относительно других иностранных государств отмечается, что Российская Федерация находится на 52-м месте среди стран с очень высоким уровнем человеческого развития из 66 стран. Значение показателя ИЧР нашей страны составляет 0,822 в 2022 году. Лидерами по данному показателю являются такие страны, как Швейцария, Норвегия, Исландия, Гонконг, Австралия, Дания, Швеция, Ирландия, Германия, Нидерланды. Это связано с высокой продолжительностью жизни в этих странах, высоким уровнем образования и доходов на душу населения.

В свою очередь, значение индекса человеческого развития в Российской Федерации в 2021 году составило 0,824 (в 2020 году – 0,828), в то время как в среднем по миру - 0,737. По некоторым показателям Россия отстает

от средних значений по группе стран «с высоким уровнем человеческого развития». Например, ожидаемая продолжительность жизни при рождении в России составляет 72,6 лет (при среднем значении 75,3 лет в данной выборке стран) и 79,6 лет в группе стран «с очень высоким уровнем человеческого развития». Также—с 2020 года наблюдается снижение значения данного показателя ввиду негативных последствий распространения новой коронавирусной инфекции.

Для Российской Федерации характерна существенная региональная дифференциация по уровню индекса человеческого развития. На основании проведенного анализа региональных значений можно заключить, что наиболее благополучной является жизнь в г. Москве, г. Санкт-Петербурге и Ханты-Мансийском автономном округе. Эти регионы лидируют с большим отрывом от следующего за ними Ямало-Ненецкого автономного округа. Качество жизни в этих регионах сопоставима с наиболее успешными по показателю ИЧР странами: Финляндией, Австрией и Объединенными Арабскими Эмиратами. Наименьшее значение индекса человеческого развития отмечается в Еврейской автономной области и Республике Тыва. При этом, Еврейская автономная область и Республика Тыва характеризуются наиболее низкой ожидаемой продолжительностью жизни (примерно на 8% ниже относительно среднероссийского значения). Вместе с тем, согласно средневзвешенным оценкам, сохраняется высокий разрыв между различными типами регионов. Так, разница между значениями индексов наиболее развитых финансово-экономических центров (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Московская область) и менее развитых аграрных регионов (Еврейская автономная область и Республика Тыва) составляет 11,7%. Отставание менее развитых аграрных регионов заметно не только на фоне имеющегося отрыва городов федерального значения, представляющих финансово-экономические центры, но и в сравнении с опережающими их менее развитыми сырьевыми регионами. Разрыв между федеральными округами по средневзвешенным оценкам оказался ниже, чем по типам регионов.

Основываясь на вышеизложенном, можно сделать вывод о том, что такой существенный региональный разрыв в уровне человеческого развития замедляет социально-экономическое развитие общества. Кроме того, объективно оценивать состояние человеческого развития в целом представляется затруднительным ввиду наличия неравенства населения по доходам и его сильной неоднородности внутри самого региона: региональный центр является наиболее богатым, а остальная часть территории гораздо беднее. Еще одним препятствием можно считать несбалансированность развития отдельных элементов индекса человеческого развития: в Российской Федерации отмечается достаточно высокий показатель индекса образования, в то время как индекс долголетия и индекс дохода имеют достаточно низкие значения.

**4. Усовершенствована методика расчета индекса человеческого развития с обоснованием его составных индикаторов, включая предложенный новый составной показатель – «социальный индекс», обеспечивающий детализированную характеристику социально-экономического положения регионов, рекомендованный для использования в рамках государственной политики управления человеческими ресурсами в части мониторинга и оценки уровня социальной справедливости и равенства в различных регионах, при разработке эффективных стратегий улучшения качества жизни населения и обеспечения социально-экономической устойчивости.**

Индекс человеческого развития (ИЧР), разработанный Организацией Объединенных Наций, является широко используемым инструментом для измерения уровня развития человеческого потенциала в различных странах. Однако, несмотря на свою популярность, он не лишен некоторых недостатков.

Проведенный анализ позволил выявить следующие недостатки и определенные ограничения в расчете ИЧР:

1. Выбор индикаторов, используемых для расчета: показатели индекса человеческого развития не охватывают полный спектр различных аспектов человеческого развития. Некоторые важные факторы, такие, как социальная справедливость, экологическая устойчивость, качество здравоохранения и доступ к социальным услугам, остаются за пределами учета ИЧР.

2. Ограничения существующей методологии расчета: индекс базируется на методе нормирования показателей и их суммирования для получения к искажению результатов, особенно если выбранные индикаторы имеют разные весовые значения или их значения существенно различаются по странам или регионам внутри страны. Нормирование также подразумевает использование предположений о линейной зависимости между показателями, что может быть недостаточно точным отражением реальности.

3. Ограниченность статистических данных и их качество, обеспечение которого требует наличия надежной и сравнимой статистической информации для всех стран. Вместе с тем не все страны могут (или хотят) предоставлять полные и точные статистические данные, особенно в развивающихся регионах. Это может привести к искажению результатов и недостоверным сравнениям между странами.

4. Отсутствие учета контекстуальных и культурных различий между странами, что может ограничить применимость и объективность индекса, в то время как концепция развития человеческого потенциала имеет разные интерпретации в разных культурах и социальных системах.

5. Отсутствие учета динамических изменений в человеческом развитии: измерения, проводимые для расчета индекса, обычно производятся с определенной периодичностью (один раз в год или один раз в несколько лет), что может не отражать в полной мере изменения, происходящие в обществе и экономике в промежутках между измерениями.

Для обеспечения более точного и всестороннего измерения человеческого развития предлагается ввести новый показатель, который будет отражать уровень социального равенства и доступности социальных услуг.

*Социальный индекс* (далее – *SI*) при расчете индекса человеческого развития предполагает включение таких составляющих, которые отражают уровень равенства и доступности социальных услуг для всех слоев населения. В диссертационном исследовании выполнен подробный расчет социального индекса с использованием следующих показателей:

1. Индекс неравенства доходов (далее – *I*): основан на сборе данных о распределении доходов на основании сведений официальной статистики. Для вычисления уровня неравенства доходов используется коэффициент Джини (далее – *КДЖ*). Расчет индекса *I* производится путем нормирования *КДЖ* в диапазоне от 0 до 1, где низкое значение *I* соответствует большему неравенству доходов в регионе.

2. Индекс доступности образования (далее – *E*): предполагает использование совокупности сведений о доступности образовательных услуг для разных групп населения и включает информацию об общем образовании, доступности высшего образования, а также проблемных областях, с которыми сталкиваются люди при получении образования. Расчет индекса *E* происходит путем учета различных показателей, таких, как показатель грамотности, численность учащихся в общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведениях, доступность высшего образования. Объединение значений показателей в индексе *E* отражает уровень равенства и доступности образовательных возможностей и колеблется от 0 до 1, где 0 свидетельствует о низкой доступности образования.

3. Индекс социального равенства (далее – *S*): предполагает сбор данных о доступности медицинских и социальных услуг для разных групп населения. Он базируется на информации о доступности медицинского обслуживания, охвате населения социальной поддержкой и других показателях. Расчет индекса *S* производится путем учета различных показателей, таких, как доступность базовых медицинских услуг, доступность лекарств и показатель охвата нуждающихся слоев населения социальной помощью. Показатели могут быть нормированы и взвешены в соответствии с их важностью. Индекс *S* отражает уровень равенства и доступности социальных услуг в стране и колеблется от 0 до 1. Высокое значение индекса *S* указывает на более равномерный доступ к таким услугам.

Для разработки методики расчета индекса *SI* (на примере Санкт-Петербурга) предлагается выполнение следующей последовательности этапов:

1. Определение величины индекса *I*. За основу расчетов приняты следующие показатели (в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, 2022 г.):

- средний доход малоимущих лиц: 15,5 тыс. руб.;
- средний доход богатых: 133 тыс. руб.



По итогам расчета индекса неравенства доходов его значение составило 0,884 промилле.

2. Определение величины индекса  $E$ . При расчете доступности образовательных услуг для различных слоев населения Санкт-Петербурга, в работе использовались следующие показатели 2022 г.:

- доля грамотного населения от общей численности населения ( $a1$ ) – 97%;
- доля детей в возрасте от 6 до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования ( $a2$ ) – 98%;
- доля лиц в возрасте от 18 до 24 лет, имеющих среднее или среднее профессиональное образование ( $a3$ ) – 97%.

По итогам проведения расчета индекса доступности образования его значение составило 0,972 промилле.

3. Определение величины индекса  $S$ . При расчете доступности медицинских и социальных услуг для различных групп населения в работе использовались следующие показатели 2022 г.:

- доля населения, имеющего доступ к базовым медицинским услугам ( $b1$ ) – 94%;
- доля населения, имеющего доступ к основным лекарственным средствам ( $b2$ ) – 96%;
- доля малообеспеченных слоев населения, получающих социальную поддержку ( $b3$ ) – 86%.

По итогам расчета индекса социального неравенства его значение составило 0,933 промилле.

Основываясь на полученных значениях индексов  $I$ ,  $E$  и  $S$ , а также весовых коэффициентах для каждого показателя, можно произвести расчет значения  $SI$  для Санкт-Петербурга по следующей формуле (1):

$$SI = (w1 \times I) + (w2 \times E) + (w3 \times S), \quad (1)$$

где  $w1$  – весовой коэффициент индекса неравенства доходов;

$w2$  – весовой коэффициент индекса доступности образования;

$w3$  – весовой коэффициент социального неравенства.

По итогам расчета социального индекса его значение составило 0,9334 промилле.

Разработанная методика расчета позволяет произвести альтернативную оценку индекса человеческого развития на основании двух показателей:

- расчета индекса долголетия в соответствии с методикой, представленной в докладе Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации;
- предложенного социального индекса.

Расчет необходимо произвести по следующей формуле (2):

$$ИЧР = (j1 \times ИД) + (j2 \times SI), \quad (2)$$

где  $ИД$  – индекс долголетия;

$j1$  и  $j2$  – весовые коэффициенты индекса долголетия и социального индекса, суммарно равные 1.

На основании значения показателя ожидаемой продолжительности жизни в Санкт-Петербурге в 2022 г. индекс долголетия составляет 0,803 промилле.

Таким образом, становится возможным использование альтернативного варианта расчета индекса человеческого развития, по итогам которого значение индекса составило 0,868 промилле.

Полученное значение индекса человеческого развития по предлагаемой методике отражает сложный характер социальной динамики в городе и может быть использовано для принятия обоснованных решений в области государственной политики управления человеческими ресурсами.

Предлагаемая методика позволяет осуществить проведение аналогичных расчетов данного показателя еще для девяти регионов Российской Федерации, имеющих максимальные значения индекса человеческого развития, в целях сравнительного анализа на основании полученных результатов. Итоги проведенного исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет индекса человеческого развития с применением социального индекса

Наименование	Значение ИЧР (предыдущее)	Значение ИЧР (с применением расчета <i>SI</i> )
Москва	0,940	0,890
Санкт-Петербург	0,918	0,868
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	0,914	0,864
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,902	0,852
Ненецкий автономный округ	0,899	0,849
Республика Татарстан	0,897	0,847
Тюменская область	0,891	0,841
Сахалинская область	0,889	0,839
Республика Саха (Якутия)	0,886	0,836
Белгородская область	0,882	0,832

Из таблицы видно, что при проведении расчета индекса человеческого развития с использованием социального индекса региональные значения оказались ниже существующих значений. Это свидетельствует о необходимости оперативного улучшения социальных условий, обеспечения равенства, а также актуализации имеющихся сведений о социально-экономическом положении регионов.

Основываясь на проведенных расчетах и анализе их результатов, можно сделать вывод о том, что социальный индекс является важным инструментом для оценки уровня социальной справедливости и равенства в различных регионах.

Анализ социального индекса разных регионов позволяет выявить различия в социальных условиях и потребностях населения, с учетом того, что регионы с более высокими значениями обычно демонстрируют более равномерное распределение ресурсов и более доступные социальные услуги, что способствует повышению качества жизни граждан.

Предлагаемая методика расчета социального индекса при расчете индекса человеческого развития помогает оценить уровень социальной справедливости и развития в регионах, что является эффективным инструментом принятия управленческих решений при разработке государственной политики в области управления человеческими ресурсами, при определении стратегических целей и планировании тактических мероприятий по улучшению качества жизни населения в целях обеспечения социально-экономической устойчивости.

**5. Разработана модель государственного управления человеческими ресурсами, и проведена оценка результатов ее практического применения в целях обеспечения устойчивости и содействия исполнительным органам государственной власти в определении приоритетов государственной политики в области управления человеческими ресурсами, при разработке направлений улучшения социально-экономической ситуации.**

В современных условиях управление человеческими ресурсами становится ключевым фактором обеспечения устойчивого социально-экономического развития. Эффективное использование человеческого капитала, прогнозирование развития человеческого потенциала, разработка стратегий обучения и развития, а также управление разнообразием становятся приоритетами государственной политики. Целью предлагаемой модели является создание инструмента для оценки влияния этих факторов на социально-экономическую устойчивость. Расчет и апробация модели проводилась на примере конкретного региона – г. Санкт-Петербург.

Модель государственного управления человеческими ресурсами включает следующие этапы:

1. Определение основных показателей управления человеческими ресурсами: уровень образования, занятость, структура рабочей силы, инновационные способности и др.

2. Сбор данных о состоянии каждого из выбранных показателей для конкретного региона в выбранный временной интервал.

3. Разработка индекса управления человеческими ресурсами (далее – ИУЧР), учитывающего взаимосвязь между выбранными показателями управления человеческими ресурсами.

4. Оценка социально-экономической устойчивости: анализ социально-экономических показателей региона, таких как уровень безработицы, валовой внутренний продукт, уровень образования.

5. Проведение статистического анализа: применение статистических методов для оценки взаимосвязи между ИУЧР и показателями социально-экономической устойчивости.

В таблице 2 представлены ключевые показатели управления человеческими ресурсами, применяемые при использовании в рамках модели.

Таблица 2 – Ключевые показатели ИУЧР

Показатель/год	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Уровень образования</b>						
Население с высшим образованием, тыс. чел.	37,7	38,9	40,8	43	45,3	46,4
Доля населения, обладающего профессиональными навыками и квалификацией, соответствующими требованиям современного рынка труда, %	58,7	59,3	60,1	61,2	62	62,7
<b>Занятость</b>						
Уровень безработицы, %	1,6	1,5	1,4	2,9	2	1,8
Динамика уровня занятости, %	66,5	66,6	66,4	65,7	66,5	66,9
Динамика уровня регистрируемой безработицы, %	0,4	0,4	0,45	3,2	0,8	0,5
<b>Инновационные способности</b>						
Объем инвестиций в основной капитал организаций, млрд. руб.	658,5	553,6	690,7	509,2	511,9	546,7
<b>Заработная плата</b>						
Средняя номинальная заработная плата, руб.	52 714	58 526	61 297	66 221	73 392	84 489
Реальные денежные доходы населения, руб.	39 020	40 120	43 518	45 336	51 155	64 519
<b>Уровень трудовой миграции</b>						
Масштабы трудовой миграции, тыс. чел.	294,5	250,7	384,9	280	320,5	348,3
<b>Управление разнообразием (диверсификация)</b>						
Равенство и инклюзивность на рабочих местах, %	72,5	73,2	74,1	75,3	76	77,5
Программы, направленные на увеличение разнообразия в рабочей среде, %	12,5	13,1	13,8	14,5	15,2	15,9
<b>Социальная ответственность организаций</b>						
Участие организаций в социальных проектах и программах, %	58,3	59,7	61,2	62,8	64,1	65,7
Поддержка социальных инициатив и благотворительности, млн. руб.	498,7	505,4	512,1	519,8	527,6	535,4

Чтобы произвести расчет ИУЧР на основе представленных показателей, необходимо выполнить действия в рамках следующих этапов:

1. Преобразовать расчетные данные таким образом, чтобы они находились в диапазоне от 0 до 1. Для этого используется минимум и максимум для каждого показателя.

2. Назначить и определить весовые коэффициенты для каждого показателя, отражающие их важность в процессе управления человеческими ресурсами.

3. Произвести расчет ИУЧР в каждой определенной точке временного периода, используя нормализованные значения показателей и их весовые коэффициенты.

4. Полученные значения ИУЧР будут представлять собой индекс, отражающий эффективность управления человеческими ресурсами за выбранный временной интервал.

Расчет ИУЧР для каждого года выполняется по следующей формуле (3):

$$\text{ИУЧР } Y = (n_1 \times w_1) + (n_2 \times w_2) + \dots + (w_n \times n_n), \quad (3)$$

где  $Y$  – рассматриваемый год;

$n$  – нормализованное значение;

$w$  – весовой коэффициент.

Расчет показателя ИУЧР по годам представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Расчет показателя ИУЧР по годам

Год	Значение ИУЧР
2017	0,195
2018	0,201
2019	0,385
2020	0,44
2021	0,576
2022	0,794

По итогам проведения расчета ИУЧР наблюдаются следующие динамические изменения:

1. С 2017 по 2022 гг. показатель ИУЧР трижды демонстрировал резкое увеличение значения показателя:

– в 2019 г. – был почти в 2 раза выше уровня 2018 года;

– в 2021 г. – в 1,31 раз превысил значение 2020 года;

– в 2022 году – в 1,37 раз превысил значение 2021 года.

2. Тенденция роста ИУЧР указывает на то, что в целом с течением времени социально-экономические показатели улучшаются и Санкт-Петербург движется к более устойчивому развитию человеческих ресурсов.

3. В 2017 году ИУЧР демонстрировал минимальные значения в рассматриваемых областях, что может быть связано с наблюдаемой в тот период социально-экономической стагнацией.

4. Показатель ИУЧР в 2022 г. достиг максимального значения, равного 0,794, что более чем в 4 раза выше значений 2017 года. Это свидетельствует о том, что в этом году были достигнуты максимальные показатели по всем

рассматриваемым направлениям, что является позитивным сигналом для устойчивого развития.

5. Важно отметить, что в 2020 году уровень безработицы был достаточно высоким, что существенно повлияло на управление человеческими ресурсами. Это могло быть связано с глобальными событиями, такими, как распространение новой коронавирусной инфекции, оказавшей большое влияние на рынок труда и экономику в целом.

Основываясь на расчетах уровня индекса управления человеческими ресурсами за период с 2017 по 2022 гг., можно прийти к выводу, что ИУЧР является комплексным показателем, который учитывает различные аспекты устойчивого развития, включая образование, занятость, доходы населения. Рост индекса свидетельствует о том, что, несмотря на вызовы последних лет, общая социально-экономическая ситуация в Санкт-Петербурге улучшается, а политика, проводимая исполнительными органами государственной власти региона, приносит положительные результаты.

Следует также отметить, что управление человеческими ресурсами является эффективным инструментом для оценки устойчивого социально-экономического развития страны и может использоваться для выявления существующих тенденций и разработки соответствующих стратегий развития.

Анализ динамики ИУЧР дает возможность понять, какие изменения произошли в управлении человеческими ресурсами в регионе за указанный период и как они повлияли на величину индекса. В этой связи важно продолжить исследование причин изменений и определить, какие меры могли бы способствовать достижению наибольшего положительного эффекта в области человеческого развития.

Одновременно с этим, для того чтобы оценить взаимосвязь между ИУЧР и показателями социально-экономической устойчивости, необходимо также провести статистическое исследование с помощью корреляционного анализа в целях определения статистически значимой взаимосвязи между управлением человеческими ресурсами показателями социально-экономической устойчивости.

Поскольку показатель ИУЧР является одним из показателей социально-экономической устойчивости, целесообразно произвести расчет коэффициента корреляции Пирсона (представлен в таблице 4). Этот коэффициент позволяет определить, существует ли статистически значимая линейная зависимость между переменными. Значения коэффициента корреляции варьируются от -1 (полная отрицательная корреляция) до 1 (полная положительная корреляция); 0 означает отсутствие корреляции.

На основании проведенного статистического анализа можно отметить наличие наблюдаются сильной корреляции (положительной или отрицательной) между ИУЧР и большинством индикаторов социально-экономической устойчивости.

Таблица 4 – Расчет коэффициента корреляции Пирсона

Наименование индикатора	Значение корреляции ИУЧР и индикатора	Описание
Население с высшим образованием	0,9903	Сильная положительная корреляция
Доля населения, обладающего профессиональными навыками и квалификацией, отвечающими требованиям современного рынка труда	0,9943	Сильная положительная корреляция
Уровень безработицы	- 0,0999	Сильная отрицательная корреляция
Динамика уровня занятости	- 0,9858	Сильная отрицательная корреляция
Динамика уровня регистрируемой безработицы	- 0,9749	Сильная отрицательная корреляция
Объем инвестиций в основной капитал организаций	0,9897	Сильная положительная корреляция
Средняя номинальная заработная плата	0,9915	Сильная положительная корреляция
Реальные денежные доходы населения	0,9934	Сильная положительная корреляция
Масштабы трудовой миграции	- 0,9890	Сильная отрицательная корреляция
Равенство и инклюзивность на рабочих местах	0,9956	Сильная положительная корреляция
Программы, направленные на увеличение разнообразия в рабочей среде	0,9970	Сильная положительная корреляция
Участие организаций в социальных проектах и программах	0,9973	Сильная положительная корреляция
Поддержка социальных инициатив и благотворительности	0,9965	Сильная положительная корреляция

Это свидетельствует о том, что увеличение ИУЧР может способствовать улучшению вышеобозначенных показателей. Однако также стоит обратить внимание на некоторые отрицательные корреляции, в первую очередь, связанные с индикаторами безработицы, которые могут иметь различные интерпретации и требовать дополнительного анализа.

Для проведения регрессионного анализа ИУЧР был использован в качестве зависимой переменной ( $Y$ ), в то время как показатели социально-экономической устойчивости – в качестве независимых переменных ( $X$ ).

Также при проведении анализа были использованы следующие независимые переменные – показатели социально-экономической устойчивости, такие, как:

- население с высшим образованием, тыс. чел.;
- доля населения, обладающего профессиональными навыками и квалификацией, соответствующей требованиям современного рынка труда, %;
- средняя номинальная заработная плата, руб.

Для проведения регрессионного анализа с использованием выбранных переменных использовалось программное обеспечение для статистического анализа Python, с библиотекой регрессионного анализа Statsmodels.

Итогом выполненного анализа стало наличие положительной взаимосвязи между ИУЧР и показателем средней номинальной заработной платы. С увеличением ИУЧР наблюдается тенденция к увеличению заработной платы. Однако следует отметить, что численность населения с высшим образованием и доля населения, обладающего профессиональными навыками и квалификацией, не оказывают существенного, статистически подтвержденного влияния на данную независимую переменную.

Полученные результаты могут быть полезны для оценки влияния уровня устойчивости социально-экономической среды на экономические показатели. Однако важно помнить, что корреляция не обязательно означает причинно-следственную связь; другие факторы также могут оказывать соответствующее воздействие.

Разработанная модель государственного управления человеческими ресурсами дает возможность отслеживать и оценивать результаты реализации государственных программ и мероприятий в области управления человеческими ресурсами, что способствует повышению эффективности управления и устойчивости региона в целом.

Данная модель может служить инструментом принятия решений исполнительными органами государственной власти и менеджментом организаций в области управления человеческими ресурсами. Анализ данных с использованием этой модели позволяет выявлять сильные и слабые стороны в процессе управления человеческими ресурсами и разработать эффективные стратегии для достижения устойчивого социально-экономического развития.

**6. Определены функциональные области, оказывающие воздействие на текущее состояние человеческих ресурсов, выявлены их преимущества и недостатки, и на этой основе разработаны практические рекомендации по совершенствованию государственной политики управления человеческими ресурсами в целях обеспечения социально-экономической устойчивости, включая определение среднесрочных и долгосрочных задач государственной политики, направленных на минимизацию негативных последствий существующей региональной специфики и повышение социально-экономической устойчивости.**



В рамках исследования областей, оказывающих определяющее воздействие на текущее состояние человеческих ресурсов, были определены следующие функциональные области (на примере г. Санкт-Петербург):

- актуальная демографическая обстановка;
- текущая ситуация на рынке труда и доходов населения;
- состояние системы образования.

В диссертационном исследовании рассмотрены динамические значения показателей составляющих вышеуказанных областей с 2012 по 2022 гг.: численность населения, естественный прирост/убыль, соотношение мужского и женского населения, количество родившихся и умерших, коэффициенты рождаемости и смертности, ожидаемая продолжительность жизни, миграционный прирост/убыль, количество зарегистрированных браков и разводов, структура трудовых ресурсов, количество населения трудоспособного возраста, уровень занятости населения, численность занятого населения, количество безработных, уровень общей и регистрируемой безработицы, величина среднемесячной номинальной заработной платы дефицитных профессий по видам экономической деятельности, динамика заработной платы населения, расходы бюджета на систему образования, количество обучающихся в дошкольных, общих, средних профессиональных учреждениях, высших учебных заведениях, распределение студентов по отраслям наук, а также их прогнозные значения.

По итогам проведенного анализа определены преимущества и недостатки каждой из функциональных областей, в результате чего разработаны практические рекомендации по совершенствованию государственной политики управления человеческими ресурсами для реализации исполнительными органами государственной власти при решении следующих задач в среднесрочной и долгосрочной перспективе:

- увеличение темпов роста рождаемости, в том числе за счет повышения социальной доступности вспомогательных репродуктивных технологий;
- расширение механизмов реализации материнского капитала: возможность применения сертификата на проведение ремонтных работ, приобретение автомобиля, покупку товаров и одежды для детей, оплату детских культурно-оздоровительных программ и групповых поездок и др.;
- модернизация региональных мер социальной поддержки семьям с детьми, в том числе молодым семьям и семьям с первым ребенком, в части оказания адресной помощи, не только в виде предоставления ежемесячных пособий, но и в виде разработки перечня товаров, изделий, лекарственных препаратов, необходимых для полноценного развития ребенка;
- работа по снижению смертности населения трудоспособного возраста, в том числе за счет совершенствования механизмов проведения ежегодной обязательной диспансеризации населения;
- укрепление здоровья населения, в том числе за счет побуждения к ведению здорового образа жизни и занятию физической культурой и спортом;
- продвижение семейных ценностей;

- оказание государственной поддержки для максимальной реализации трудового потенциала населения и а также устранения разрыва спроса и предложения на рынке труда;
- создание и проведение эффективных реформ, направленных на сферу труда и занятости, в том числе за счет формирования системы прогнозирования рынка труда;
- организация и развитие единой системы профессиональной ориентации;
- оптимизация качества и объемов трудовой миграции, а также ее структуры с ориентацией на привлечение высококвалифицированных специалистов;
- совершенствование системы охраны труда работающего населения;
- реализация механизмов углубленной кооперации между учебными заведениями среднего профессионального образования, высшими учебными заведениями, предприятиями и организациями города в целях ускоренного трудоустройства выпускников после окончания обучения по приобретенным специальностям;
- повышение эффективности и престижности системы среднего профессионального образования, в том числе за счет осуществления мероприятий, направленных на подготовку кадров для предприятий приоритетных экономических отраслей Санкт-Петербурга;
- модернизация системы подготовки кадров в сфере образования и профессионального развития;
- рост конкурентоспособности учреждений среднего профессионального образования, а также высших учебных заведений, на международной арене;
- увеличение количества научно-исследовательских разработок на базе учреждений высшего образования.

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

По результатам проведенного диссертационного исследования сделаны следующие выводы:

1. Представленная уточненная формулировка понятия «человеческие ресурсы» обеспечивает научную основу для формирования государственной политики в области управления человеческими ресурсами, в частности, при подготовке понятийной базы нормативно-правовых актов стратегического планирования в сфере образования, здравоохранения и других сферах управления человеческими ресурсами, человеческим капиталом и человеческим потенциалом, что позволяет разрабатывать единые стандарты комплексной государственной поддержки и развития человека и общества в соответствии со стратегическими приоритетами социально-экономической устойчивости.

2. Выявленная специфика текущего состояния государственной политики в области управления человеческими ресурсами обуславливает необходимость активного социально-экономического развития, модернизации структуры экономики, институциональных систем и технологического потенциала для

повышения качества человеческих ресурсов и совершенствования соответствующей нормативно-правовой базы.

3. Проведенные мониторинг, оценка и систематизация актуальных величин индекса человеческого развития указывают на существенный региональный разрыв в уровне человеческого развития, замедляющий общее государственное развитие, а также дают обоснование для актуализации информации, применимой к показателям при расчете индекса человеческого развития.

4. Разработанная методика расчета индекса человеческого развития с применением предлагаемого составного показателя – социального индекса, в целях получения более точных значений социально-экономического положения регионов в области управления человеческими ресурсами, является действенным инструментом проведения мониторинга и оценки социальной справедливости и равенства в различных регионах России и может использоваться при разработке эффективных государственных стратегий улучшения качества жизни населения.

5. Разработанная модель государственного управления человеческими ресурсами, и проведенная оценка ее результатов (на примере Санкт-Петербурга) в целях обеспечения социально-экономической устойчивости может использоваться исполнительными органами государственной власти при определении приоритетов в управлении человеческими ресурсами и разработке направлений улучшения социально-экономической ситуации.

6. Предложенные практические рекомендации для органов государственной власти (на примере Санкт-Петербурга) позволяют определить в среднесрочной и долгосрочной перспективе основные задачи государственной политики в области управления человеческими ресурсами, направленные на повышение социально-экономической устойчивости.

Таким образом, выполненное диссертационное исследование вносит вклад в развитие теоретических, методических и практических положений государственного управления и управления человеческими ресурсами в современных российских условиях. Дальнейшие перспективы развития исследуемой тематики предполагают разработку управленческих действий и соответствующих нормативных правовых актов по формированию долгосрочного плана государственной политики в области развития человеческих ресурсов на региональном и федеральном уровнях.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

##### **Публикации в изданиях, рецензируемых ВАК РФ:**

1. Николаенко В.О., Калинина О.В. Государственная политика в области управления человеческими ресурсами: современное состояние, проблемы направления развития // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – № 2 (4). – С. 12-27 (1,0 п.л./ 0,5 п.л.).

2. Николаенко В.О. О расчете индекса человеческого развития регионов Российской Федерации // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – № 9 (1). – С. 144-155 (0,7 п.л.).

3. Николаенко В.О. О разработке модели управления человеческими ресурсами в целях обеспечения социально-экономической устойчивости региона // Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики. Серия Экономика и право. – 2023. – № 9. – С. 58-65 (0,5 п.л.).

4. Николаенко В.О. К вопросу о сущности понятия «человеческие ресурсы» // BENEFICIUM. – 2023. – № 3 (48). – С. 83-88 (0,4 п.л.).

#### **Публикации в иных изданиях, включенные в РИНЦ:**

5. Николаенко В.О., Калинина О.В. К вопросу о государственной политике управления человеческими ресурсами // Сборник научных статей «Исследование развития экосистем в цифровой экономике. Трансформация государственного управления и управления предприятиями в условиях цифровой экономики». – 2024. – С. 72-74 (0,2 п.л. / 0,1 п.л.).

6. Николаенко В.О., Калинина О.В. Современное состояние трудовых ресурсов Санкт-Петербурга: проблематика и основные направления государственной политики // Сборник научных статей «Исследование развития экосистем в цифровой экономике. Трансформация государственного управления и управления предприятиями в условиях цифровой экономики». – 2024. – С. 128-136 (0,7 п.л. / 0,4 п.л.).

7. Николаенко В.О., Калинина О.В. Оценка регионального человеческого капитала: подходы и проблемы // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли: Сб. труд. Всероссийской научной и учебно-практической конференции. – Политех-Пресс. – 2020. – С. 46-50 (0,2 п.л. / 0,1 п.л.).

8. Николаенко В.О., Калинина О.В. Факторы инновационного развития человеческого капитала // Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты.: Сб. труд. II Международной научно-практической конференции. Брянск: Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Брянский государственный инженерно-технический университет – 2019. – С. 539-542 (0,2 п.л. / 0,1 п.л.).

9. Николаенко В.О., Калинина О.В. К вопросу о сущности и роли человеческого потенциала региона // Неделя науки СПбПУ: Материалы научной конференции с международным участием. Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли. В 3-х частях. СПб.: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого». – 2019. – № 3. – С. 418-420 (0,2 п.л. / 0,1 п.л.).

10. Николаенко В.О., Швецов К.В. Демографическое состояние регионов Российской Федерации: выявление проблем и направлений развития (на примере Свердловской области // Симферополь: материалы международной научно-практической конференции «Инновационные технологии в развитии социально-экономических систем». – 2018. – С. 219-226 (0,5 п.л. / 0,3 п.л.).