

Управление человеческим капиталом в условиях пандемии и кризиса

Байдыбекова Салтанат Кенжебаевна

Канд. экон. наук, доцент, ORCID: 0000-0002-7974-1236, b-saltanat@mail.ru

НАО «Жетысуский университет им. И. Жансугурова», 040009, ул. И. Жансугурова, 187а, г. Талдыкорган, Казахстан

Аннотация

В статье отображены основные проблемы развития и формирования человеческого капитала и его переоценки в условиях пандемии COVID-2019. В условиях хозяйствования во время пандемии усилилась востребованность в человеческом капитале. Наиболее востребованными кадрами оказались медицинские работники, а также работники, обеспечивающие биологическую безопасность.

Цель исследования – изучение вопросов управления и развития человеческого капитала как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Выполнены следующие задачи: проведен анализ развития и формирования человеческого капитала, проанализирована связь между интеллектуальным капиталом, уровнем образования и личными доходами субъектов в условиях пандемии. Тема статьи является актуальной и новой в связи с тем, что во время пандемии произошла переоценка человеческого капитала, на рынке труда произошли глобальные и существенные изменения.

В исследовании применялись методы сравнения, логического обоснования, экспертных оценок. Статья может представлять интерес для исследователей в области экономики и организации труда, а также специалистов в области изучения рынков труда и экономической политики.

Ключевые слова: человеческий капитал, пандемия, кризис, заработная плата, безработица, инвестиции, цифровизация, воспроизводство, дистанционная работа

Для цитирования: Байдыбекова С.К. Управление человеческим капиталом в условиях пандемии и кризиса//Управление. 2021. Т. 9. № 1. С. 61–71. DOI: 10.26425/2309-3633-2021-9-1-61-71

Human capital management in a pandemic and crisis

Saltanat K. Baydybekova

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., ORCID: 0000-0002-7974-1236, b-saltanat@mail.ru

Zhetysu University named after I. Zhansugurov, 187a, I. Zhansugurov ul., Taldykorgan, 040009 Kazakhstan

Abstract

The article reflects the main problems of the development and formation of human capital and its reassessment in the context of a pandemic COVID-2019. In the context of economic management during the pandemic, the demand for human capital has increased. The most demanded personnel, as time has shown, are the medical workers, as well as the workers who ensure biological safety.

The aim of the research is studying the issues of management and development of human capital, both in theoretical and practical aspects. The following tasks were completed: an analysis of the development and formation of human capital was carried out, the relationship between the intellectual capital, the level of education, personal incomes of subjects in a pandemic was analysed. The topic of the article is relevant and new due to the fact that in connection with the ongoing crisis phenomena in the form of a pandemic, an overestimation of human capital took place. The labor market is undergoing global and significant changes due to the emerging force majeure conditions.

The study used methods of comparison, logical reasoning, and expert assessments. The article may be of interest to researchers in the field of economics and labor organization, as well as specialists in the field of studying labor markets and economic policy.

Keywords: human capital, pandemic, crisis, wages, unemployment, investment, digitalization, reproduction, telecommuting

For citation: Baydybekova S.K. (2021). Human capital management in a pandemic and crisis. *Upravlenie*, 9 (1), pp. 61–71. DOI: 10.26425/2309-3633-2021-9-1-61-71



Введение [Introduction]

Одним из основных факторов экономического развития государства на сегодняшний день является человеческий капитал. Человеческий капитал представляет собой накопленные знания, умения и навыки, которые человек приобретает в процессе общего и специального образования, профессиональной подготовки, а также благодаря опыту. В последние годы большое внимание уделяется рациональному ведению кадрового менеджмента, сущность которого заключается в эффективном управлении человеческим капиталом, которое способствует повышению качества работы всей кадровой службы на предприятиях. Человеческий капитал является движущей силой научно-технического прогресса и от того, насколько он эффективно формируется и развивается, зависит благосостояние экономики в целом.

В Послании Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана от 10 января 2018 г. «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» отмечается, что человеческий капитал является основой модернизации общества. Н. Назарбаев отметил, что необходимо увеличить число выпускников, обученных информационным технологиям, работе с искусственным интеллектом. Также в послании упоминалось о работе по развитию цифровых образовательных ресурсов, необходимости обновления образовательных программ в техническом и профессиональном образовании с привлечением работодателей и учетом международных требований и цифровых навыков¹.

Главным цивилизационным ресурсом страны является человеческий капитал, благодаря которому фактически обеспечивается конкурентоспособность всех экономических и административных ресурсов. Также человеческий капитал является одним из главных стратегических приоритетов развития, главным ресурсом общества, страны, а также отдельных регионов.

Модель формирования человеческого капитала [Model of human capital formation]

Достижение успеха на рынке может быть результатом только творческой деятельности человека,

¹ Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана от 10 января 2018 г. «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» // Официальный сайт Президента Республики Казахстан. 10 января 2018 г. Режим доступа: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-n-nazarbaeva-narodu-kazahstana-10-yanvary-2018-g (дата обращения: 02.01.2021).

проактивно взаимодействующего с внешней бизнес-средой.

Накопление опыта и знаний ведет к построению новых моделей осмысления окружающей среды наиболее активными индивидуумами. В свою очередь такие модели вносят изменения в потенциальные решения, выбираемые из множества возможностей, имеющихся у конкретного человека.

Выбор модели экономического поведения определяется решением индивидов и групп. В связи с этим экономическое поведение рассматривается как активное воздействие на все организационные процессы. Человеческий фактор определяет степень и направление изменения организации, в процессе которого формируется определенный организационный генотип – свойства и характеристики хозяйствующего субъекта, позволяющие ему выживать и развиваться. В число таких свойств входят, в частности, способности к решению сложных организационных проблем, выдвижению креативных инновационных бизнес-идей.

Уровень человеческого капитала зависит не только от потребностей предприятия в кадрах, но и от способностей самого сотрудника. Работник предприятия в процессе осуществления своих функций создает материальные и нематериальные блага, благодаря которым по истечении времени происходит совершенствование человеческого капитала.

Человеческий капитал развивается и формируется в течение всей жизни и проходит несколько этапов, которые можно представить в виде модели формирования, воспроизводства и накопления [Тугускина, 2011].

В последние годы возросла роль государства в системе факторов развития и совершенствования человеческого капитала. В современных условиях хозяйствования экономика Казахстана движется к новой инновационной системе, которая подразумевает внедрение новых тенденций развития и повышение интеллектуальной активности на предприятиях, что требует создания и реализации новой политики государства. В успехе деятельности предприятий в условиях цифровизации экономики наличие высококвалифицированных кадров предприятия играет важную роль. Применение на предприятиях цифровых технологий приводит к глобальным изменениям на рынке труда [Ширинкина, 2019].

Модель формирования, воспроизводства и накопления человеческого капитала

	Годы жизни				
	До 7 лет	От 7 до 17–18 лет	От 17–18 лет до 20–25 лет	От 17 до 55 лет и более	От 55 до 60 лет и далее
Вид деятельности	На данном этапе основным является воспитание ребенка	В этот период ребенок получает среднее образование	В данном промежутке времени человек получает высшее или профессиональное образование	Начиная с 17 лет начинается трудовая деятельность человека	С 55 лет начинается пенсионный период работника
Вид формируемого человеческого капитала	В этот период формируются культурно-нравственные, организационные, интеллектуальные, предпринимательские качества		В этот период формируется интеллектуальный, организационный, предпринимательский капитал человека	В данный период осуществляется воспроизводство всех видов человеческого капитала	
Источники инвестиций	Труд человека и собственные усилия				
	Расходы семьи				
	Вложения компании				
	Бюджетные инвестиции государства				

Источник: [Тугускина, 2011]

Table 1. The model of formation, reproduction and accumulation of human capital (HC)

	Years of life				
	Up to 7 years old	From 7 to 17-18 years old	From 17-18 years to 20-25 years	From 17 to 55 years and more	From 55 to 60 years and beyond
Type of activity	At this stage, the main thing is the upbringing of the child	During this period, the child receives secondary education	In this period of time, a person receives a higher or professional education	Starting from the age of 17, a person's work activity begins	At the age of 55, the employee's retirement period begins
Type of formed human capital	During this period, cultural and moral, organizational, intellectual, and entrepreneurial qualities are formed		During this period, the intellectual, organizational, and entrepreneurial capital of a person is formed	During this period, the reproduction of all types of human capital is carried out	
Sources of investment	Human labor and self-effort				
	Family expenses				
	Company investments				
	State budget investments				

Source: [Tuguskina, 2011]

Уровни формирования человеческого капитала [Levels of human capital formation]

В настоящее время проблемами формирования человеческого капитала занимаются психологи, социологи, экономисты на трех уровнях:

- на микроуровне – уровне отдельного человека;
- на мезоуровне – уровне предприятий и организаций;
- на макроуровне – уровне государства.

Структура человеческого капитала включает капитал:

- индивидов;
- предприятий;
- регионов;
- капитал страны.

Структура человеческого капитала представлена в таблице 2.

Развитие человеческого капитала можно представить в виде алгоритма, включающего следующие этапы:

- мотивация развития человеческого капитала;
- инвестирование в природные способности;
- формирование человеческого капитала;
- использование человеческого капитала на производстве;
- накопление человеческого капитала;
- качественное воспроизводство;
- реинвестирование.

Таблица 2

Структура человеческого капитала

Неликвидный капитал	Ликвидный капитал
Капитал здоровья	Социальный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал	Организационный капитал
Организационно-предпринимательский капитал	

Источник: [Корякина, 2020]

Table 2. Human capital structure

Illiquid capital	Liquid capital
Health capital	Social capital
Cultural and moral capital	Client capital
Labor capital	Structural capital
Intellectual capital	Organizational capital
Organizational and entrepreneurial capital	

Source: [Koryakina, 2020]

Для развития и совершенствования человеческого капитала нужны инвестиции. Инвестиции в высокотехнологичные отрасли не дадут отдачи в том случае, если качество человеческого капитала низкое и не соответствует современным международным требованиям. Там, где нет высококвалифицированных специалистов, а также специалисты неконкурентоспособны на мировом уровне, невозможно достижение вершин высоких технологий и инновационной экономики.

Роль человеческого капитала в развитии экономики в целом будет возрастать, так как он является основным фактором, влияющим на динамику экономики в целом [Корякина, 2020].

Интеллектуальный капитал предприятий является одним из основных составляющих человеческого капитала и состоит из двух групп: 1) профессиональные знания; 2) интеллектуальная собственность. Профессиональные знания включают:

- образование;
- опыт интеллектуальной деятельности;
- профессиональную квалификацию;
- инновационную активность.

Интеллектуальная собственность включает:

- научные исследования: монографии, статьи, доклады, проекты, базы данных;
- технологические разработки: патенты, товарные знаки, «ноу-хау», программное обеспечение, знаки обслуживания;
- организационно-экономические разработки: бизнес-планы, инструкции, программы;
- личную инновационную деятельность: авторские права, интеллектуальную собственность, творческую активность [Romer, 1990].

Первые три вида интеллектуальной собственности формируют интеллектуальный капитал предприятия. Четвертый вид формирует индивидуальный интеллектуальный капитал.

Человеческий капитал, как фактор роста и развития предприятий, подразделяют на две следующие группы: 1) экономическая эффективность предприятий; 2) социальная эффективность предприятий.

Экономическая эффективность предприятий подразумевает:

- внедрение новых передовых технологий;
- рост производительности труда;
- рост эффективности производства;
- рост национального богатства;
- качественное развитие экономики.

Социальная эффективность предприятий включает:

- инвестиции в знание и навыки персонала;
- развитие предприимчивости у работников и руководителей предприятий;
- продвижение персонала по службе;
- оптимизацию структуры предприятий;
- обеспечение персонала достойной работой [Габдуллин, 2018].

Оценка и моделирование человеческого капитала [Human capital assessment and modeling]

Для определения роли человеческого капитала в развитии общества и предприятий проводится оценка человеческого капитала, которая позволяет определить возможность влияния его на стоимость предприятий.

При проведении оценки человеческого капитала используют качественные и количественные критерии. Качественные критерии отображают управленческие модели и методы оценки человеческого капитала. Такими управленческими моделями, на основе которых разрабатывают системы оценки человеческого капитала, выступает, например, система сбалансированных показателей. При количественном методе оценки человеческого капитала применяют образовательную модель, которая заключается в использовании временных оценок. При использовании этой модели увеличивается время, затраченное на получение образования. Считается, что чем больше времени потрачено на образование, тем большим человеческим капиталом обладает работник. Применение образовательной модели позволяет определить уровень образования работника, начиная с получения среднего образования в школе, средне-специального образования, высшего образования, послевузовского образования, профессионального образования на курсах и дополнительные программы [Горелов и др., 2020].

Для развития и совершенствования человеческого капитала применяют различные модели как для отдельного работника, так и на уровне предприятий, а также для моральной и материальной заинтересованности используют повышающие или понижающие коэффициенты для разных уровней образования.

Одним из подходов к оценке человеческого капитала является применение организационно-управленческого подхода, включающего: 1) формализованные методы; 2) аттестацию персонала.

В формализованные методы входят:

- анализ трудовых показателей и структуры трудовых ресурсов;
- анализ эффективности использования рабочего времени;
- анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

В формат аттестации персонала входят:

- соответствие уровня квалификации;
- оценка профессиональных качеств.

В результате применения этой методологии оценка сотрудников может достичь:

- вложения в интеллектуальное и профессиональное развитие персонала;
- корректировки человеческого капитала в зависимости от устаревших знаний;
- корректировки человеческого капитала в соответствии с приобретенным опытом, профессионализмом и интеллектуальными знаниями;
- дополнительной переоценки человеческого капитала с учетом неявных знаний, умений и навыков

и других индивидуальных особенностей [Дробот и др., 2019].

Развитие человеческого капитала в условиях пандемии COVID-2019 [Human capital development in the context of the pandemic COVID-2019]

Для всей мировой экономики 2020 г. стал одним из самых сложных за последние десятилетия.

Пандемия COVID-2019, которая охватила весь мир, практически остановила функционирование многих сфер деятельности. Вся мировая и отечественная экономика в настоящее время находится в проблемном состоянии. Полностью или частично парализована работа многих сфер деятельности, что отражается на экономике, как на микро-, так и на макроуровне. Снижению экономической активности подвержены практически все регионы мира вследствие ухудшения внешнеэкономических условий в частности, падение цен на нефть, валютные колебания, волатильность на финансовом рынке [Панычев, 2012].

В условиях пандемии в результате введения ограничительных карантинных мер во многих развитых и развивающихся странах пострадало множество отраслей из-за нарушений производственно-сбытовых связей, падения спроса на товары. Если проанализировать по отдельным профессиональным группам, то можно сделать вывод, что в наибольшей степени пострадали работники с низкой квалификацией и нестабильной работой: грузчики, официанты, уборщики, кухонные рабочие, продавцы и др. Если сделать анализ в разрезе отдельных отраслей, то в наибольшей степени пострадали предприятия, занятые в сфере услуг [Колодко, 2020].

В целом карантинные мероприятия, различающиеся по форме, продолжительности и содержанию от региона к региону, оказывают различное влияние на спрос на рынке труда. Например, влияние карантинных мер, как правило, носит негативный характер, но вместе с тем открывает и ряд возможностей для смены сферы деятельности и обучения новым форматам работы.

Решающим фактором для достижения успехов и дальнейшего прогресса для каждого государства в целом, а также отдельных кампаний является человеческий капитал, который также является мериллом справедливости и устойчивого развития. Человеческий капитал является самым ценным ресурсом с позиции повышения эффективности конкурентоспособности, как на уровне предприятия, так и на уровне региона, общества в целом [Вагго et al, 2013].

В условиях пандемии роль и функции человеческого капитала кардинально изменились в связи с изменившимися условиями.

В настоящее время в условиях глобализации экономики большое внимание уделяется развитию и формированию высококачественного человеческого капитала, который представляет собой знания, умения и навыки, направляемые в совокупности для успешного выполнения задач в процессах модернизации и индустриализации страны.

Падение дохода населения, сокращение спроса и предложения на рынке является следствием воздействия пандемии на экономику в целом, что влияет на сокращение доходов бизнеса. Во всем мире введены ограничительные меры, локдауны, увеличено количество нерабочих дней, что повлияло на существенное сокращение деловой активности. По результатам проведенных исследований можно с уверенностью сказать, что практически все регионы мира подвержены снижению деловой активности [Дробот и др., 2020].

Ограничительные меры, связанные с пандемией, оказали и оказывают негативное влияние на макроэкономические показатели. Во всех регионах мира наблюдается рецессия, что сопровождается снижением объема производства продукции, ростом безработицы, снижением инвестиционной активности. Предприниматели из-за введенных ограничительных мер столкнулись со множеством проблем, которые заключаются в снижении объемов производства, вследствие чего снизились доходы. При условии окончания пандемии многие представители бизнеса ожидают, что докризисных показателей можно достичь не ранее чем через год, а то и два.

Пандемия внесла также коррективы в планы предпринимателей, то есть некоторые предприниматели вынуждены закрыть производство или свернуть свою деятельность, а у некоторых появились новые идеи по ведению бизнеса из-за сложившейся ситуации.

В условиях затянувшейся пандемии возникли такие ситуации, что компании и предприятия вынуждены частично сокращать объемы производства, а то и вовсе закрываться, что влечет за собой сокращение кадров [Гимпельсон и др., 2020].

Многие предприятия вынуждены отправлять сотрудников в неоплачиваемые отпуска, на сокращенный рабочий день или, вообще, сокращать сотрудников. Большинство предприятий вынуждены перейти на удаленную форму работы, при этом не все предприятия имеют возможность сохранить прежнюю заработную плату в связи с финансовыми трудностями.

Многие сферы деятельности несут серьезные убытки вследствие того, что из-за массовости охвата их функционирование вообще прекращено. Это такие виды деятельности, как работа кинотеатров, музеев, развлекательных центров, ресторанов и др.

Также в результате пандемии пострадали организации, которые не могут работать удаленно. В основном это предприятия сферы услуг: парикмахерские, салоны красоты, туристические компании, клининговые компании, авиакомпании, предприятия, не имеющие стратегического значения для национальной экономики и др. Персонал, занятый в этих сферах деятельности, на время пандемии остался без постоянного источника дохода и средств к существованию.

Из-за затянувшейся пандемии многие работники вынуждены искать другие работы из тех, приостановление которых невозможно, например, из-за технических или технологических особенностей производства [Higon, 2017].

Применение удаленной формы работы показало на практике, что такая форма имеет как положительную, так и отрицательную стороны. Положительным моментом является то, что некоторые виды работ можно выполнять удаленно, не выходя из дома. При этом работник не тратит время на дорогу, что актуально особенно в крупных городах и мегаполисах. Сотрудник может дома создать комфортные условия для работы и рабочую зону. Отрицательным моментом может являться то, что снижается уровень контроля над сотрудником со стороны руководителя, а также уровень согласованности деятельности сотрудников.

В то же время у руководства предприятий в настоящее время возникает мысль об эффективном и рациональном формировании кадрового потенциала. Время показало, что на некоторых предприятиях часть выполняемых работ можно перевести в дистанционный формат, а часть сотрудников оставить на работе для выполнения основных функций. Соответственно, все это отразится на заработной плате сотрудников [Старостин, Швец, 2012].

В связи с тем, что никаких прогнозов по окончанию пандемии никто не может точно указать, такой формат работы применим на многих предприятиях. Применение такого формата работы для работодателя является выгодным вариантом, так как при сохранении объема работы работодатели могут сэкономить на содержании рабочих мест для своих работников, аренде помещений и т. д.

Пандемия COVID-2019 внесла коррективы в жизнь как всего населения страны, так и в деятельность хозяйствующих субъектов. Так как на функционирование социально-экономической системы страны и отдельного региона влияет деятельность человеческого

капитала, этот аспект претерпевает существенные изменения.

Пандемия стала катализатором в результате переоценки приоритетов в науке и здравоохранении для более тесной интеграции двух областей. Одной из областей, которая серьезно пострадала в результате пандемии, является занятость. Это связано с тем, что из-за кризиса некоторые рабочие места могут совсем исчезнуть. По мере того, как будет оживляться экономика, возникнут новые рабочие места с учетом новой экономической ситуации [Торкановский, 2020].

В настоящее время в связи с пандемией возникла необходимость применения на практике гибкой формы занятости сотрудников, основными формами которой являются:

- переход на дистанционную работу, при которой между работником и предприятием осуществляется обмен электронными документами, которые подкрепляются электронными подписями;
- применение режима удаленной работы;
- применение режима неполного рабочего дня;
- фриланс, форма занятости, которая является наиболее актуальной в условиях цифровизации экономики;
- применение, где это возможно, надомной формы работы с использованием материалов, инструментов, полученных от работодателя;
- работа в сфере удаленных продаж и маркетинга.

Пандемия внесла коррективы в планы предпринимателей и привела к тому, что рабочее место уже никогда не будет прежним.

Для тех работников, которые выполняют свои служебные функции на работе, необходимо создать наиболее оптимальные условия работы: установить порядок входа и выхода из помещения, увеличить расстояние между сотрудниками, обеспечить их дезинфицирующими средствами и др. [Vial, 2019].

В условиях пандемии произошла переоценка человеческого капитала. Это связано, прежде всего, с тем, что возникла необходимость в медицинских работниках, работниках по защите населения, работниках по выпуску вакцины, также других препаратов, снижающих опасность пандемии.

Многие работники, попав под сокращение, вынуждены найти другие виды работ, которые можно выполнять в период пандемии. В основном это касается удаленной работы, а также таких видов работ, как курьер, водитель, работник кухни, повар и др.

Благодаря тому, что человек работает, он получает не только материальное вознаграждение, но приобретает статус, который позволяет чувствовать себя более уверенным и независимым. Человек благодаря работе может самореализовываться и быть признанным в какой-либо отрасли деятельности. При

этом финансовое благополучие стоит на первом месте и дает ощущение безопасности. Поэтому при потере работы человек чувствует себя незащищенным и зависимым от различных объективных и субъективных факторов.

По приведенным исследованиям можно сделать вывод, что потерю работы тяжелее переносят мужчины, женщины психологически гибче, чем мужчины.

Можно сказать, что после пандемии мир не будет таким, как раньше, то есть произошла переоценка как материальных, так и моральных благ. Пандемия повлияла на формирование рынка труда, в частности, на занятость и уровень заработной платы.

Для того чтобы формирование человеческого капитала отвечало современным требованиям, необходимо при подготовке нового поколения учитывать уроки пандемии. Большое внимание нужно уделять таким специальностям, которые необходимы в условиях пандемии или эпидемии. Система образования должна приспосабливаться к новым условиям, в которых окажется мир.

По предварительным прогнозам, скорее всего, после окончания пандемии многие торговые предприятия не откроются, вследствие чего будут потеряны рабочие места. В связи с тем, что многие предприятия вынуждены сворачивать производство, а также уйти на удаленный формат работы, после пандемии ускорятся процессы автоматизации и цифровизации. Наиболее востребованными специальностями будут профессии медиков, полицейских, пожарных.

Многие предприятия, вынужденные работать дистанционно, отмечают, что пандемия ускорила процесс цифровизации, при этом качество работы не пострадало и коммуникации с клиентами остались на том же уровне, как и раньше.

Кризис, вызванный пандемией COVID-2019, приведет к тому, что произойдет переоценка как моральных, так и материальных ценностей. В приоритете будут здоровье людей, а также семейные ценности. Поэтому можно сказать, что в перспективе основные инвестиционные потоки будут направляться на развитие человеческого капитала, защиту здоровья населения и продолжения жизни [Bárány & Siegel, 2018].

В результате пандемии доходы населения уменьшатся, что может быть связано с частичной или полной потерей источника дохода, а также состоянием экономики в целом. Наряду с уменьшением доходов снизятся расходы населения, в которые входят: расходы на одежду, рестораны, путешествия, покупка авто, различные предметы роскоши и др. Вырастут расходы на сеть «Интернет», доставку продуктов на дом, домашний досуг.

Многие предприниматели, в условиях пандемии пересмотрев свои возможности, начали инвестировать в такие отрасли, которые являются наиболее востребованными в условиях кризиса, то есть фармацевтику, здравоохранение, сервисы доставки, продуктовый ритейл, высокотехнологичные компании.

Результаты исследований [Results]

Многие люди, попавшие в неожиданную ситуацию в связи с пандемией COVID-2019, оказались без средств к существованию, большинство населения сейчас выплачивают кредиты, ипотеку. В условиях форс-мажорных обстоятельств, в частности, пандемии люди, у которых есть накопленные сбережения и отсутствуют обязательства по кредитам и ипотеке, намного легче переживут кризис. Те, которые не имеют накоплений и долгов по кредитам и ипотеке, должны задуматься о том, что в любых ситуациях необходимо создавать финансовый резерв, который поможет пережить любой кризис.

Пандемия, конечно, закончится и отступит, но она нанесла и нанесет непоправимый ущерб всему обществу и экономике в целом. Наиболее пострадает малый и средний бизнес, а ущерб, нанесенный национальной экономике, придется наверстывать годами. Без помощи государства малому и среднему бизнесу будет очень тяжело сохранить свою устойчивость. Особенно это касается таких предприятий, деятельность которых была приостановлена в период пандемии: ресторанов, кафе, развлекательных центров, отраслей туризма. Миллионы людей работают в этих сферах, и они остались практически без средств к существованию. У всех этих людей есть семьи, которые жили за счет этого бизнеса.

Пандемия очень серьезно повлияла на экономику как в отдельных странах, так в мировом масштабе. Из-за распространения коронавируса страны вынуждены закрывать границы, отменять авиасообщения, что привело к снижению доходов в туристическом бизнесе.

В условиях пандемии предприятиям необходимо пересмотреть свою сферу деятельности и составить финансовый план на ближайшую перспективу с учетом того, что изменились рынок и потребители. Сейчас в приоритете работа предприятий по удаленному формату. Но не всегда и не для всех видов работ такой формат является эффективным, поэтому в зависимости от сложившейся ситуации необходимо строить финансовую модель в разных сценариях [Омариева, 2018].

В мировой экономике ощущается кризис и в ближайшее время он не закончится. Для того чтобы

помочь субъектам малого и среднего бизнеса необходима помощь государства.

В процессе исследования руководителям предприятий был задан вопрос о том, какая поддержка со стороны государства помогла предприятию справиться с последствиями коронавируса.

Основными пожеланиями предпринимателей были следующие:

- финансовая поддержка в виде субсидии;
- беспроцентный кредит или кредит на льготных условиях;
- отсрочка налогов или их отмена;
- снижение арендной платы или отсрочка арендных платежей;
- снижение обязательных платежей или их отмена;
- снижение коммунальных платежей или отмена;
- отмена проверок налоговой отчетности.

В связи с тем, что человеческий капитал является основополагающим для развития экономики, для его развития и совершенствования необходимо в рамках государства создание нормальных благоприятных условий, улучшения условий и качества жизни населения.

Основным составляющим качественного человеческого капитала является здоровье человека. В связи с этим по основным показателям социального благосостояния государству необходимо выйти на уровень развитых стран, в первую очередь, как показала пандемия, по уровню развития здравоохранения. Как показал кризис, связанный с пандемией, отрасли здравоохранения нужны новейшие инновационные разработки в сфере профилактики, диагностики и лечения заболеваний. Нужна эффективная система подготовки и переподготовки высококвалифицированных медицинских кадров, современные высокотехнологичные информационные системы.

Для получения от человеческого капитала наибольший экономический и социальный эффект необходимо вкладывать инвестиции. В результате постоянного инвестирования в человеческий капитал как на индивидуальном, так и на уровне предприятия и государства в течение всей общественной деятельности человека происходит развитие и совершенствование человеческого капитала [Higon, 2017].

Заключение [Conclusion]

В статье рассмотрены основные проблемы развития и формирования человеческого капитала в условиях пандемии COVID-2019 и вызванного ею экономического кризиса. По результатам исследований можно сделать вывод о том, что необходимо в посткризисный период модернизировать бизнес-среду и культуру.

В настоящее время одной из составляющих человеческого капитала является сфера «экономики знаний». Для максимального получения дохода от современной техники нужны вложения в человеческий капитал в виде модернизации и развития высокотехнологичных отраслей. В связи с этим возникает необходимость в пересмотре системы образования и профессиональной подготовки работников и специалистов. В этой ситуации все вопросы должны быть разделены между тремя сферами: наукой, образованием и трудом.

Необходимо развивать систему передачи знаний, стажировок и наставничества. Развитие системы наставничества необходимо для того, чтобы высококвалифицированный специалист не только выполнял свои функции, но и передавал свой опыт молодым специалистам – таким образом можно создавать школу мастерства.

Для развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала необходима всесторонняя государственная поддержка, основными видами которой являются:

- поддержание тесной взаимосвязи образования, науки и бизнеса;
- развитие образования: доступное и качественное образование, соответствие казахстанского образования международным стандартам;

- развитие инновационного потенциала: эффективная фундаментальная наука; эффективный научно-технический венчурный бизнес;
- создание информационного общества.

Развитие образования и инновационного потенциала страны являются основными для развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала.

Тенденции рыночной экономики в условиях пандемии предъявляют новые требования к рынкам труда и системам образования. Выпускники вузов и средних специальных учебных заведений должны соответствовать современным повышающимся требованиям в условиях кризиса и обладать способностями, знаниями и навыками работы с клиентами, коммуникациями, обладать языковыми навыками. В перспективе казахстанская модель образования должна соответствовать требованиям адекватных реакций на изменения условий рынка.

По результатам проведенных исследований можно сказать, что общее восстановление экономики во всем мире зависит от эффективности деятельности здравоохранения в целом и мер предпринимаемых по борьбе с пандемией, борьбе с возрождением вируса, а также предпринимаемых мер экономической политики правительств всех государств [Попов, Соловьева, 2020].

Список литературы

- Габдуллин Н.М. (2018), Современные подходы и методы измерения человеческого капитала // Вопросы инновационной экономики. № 4. С. 785–798.
- Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И. (2020). Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные // Вопросы экономики. № 11. С. 5–31. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31>.
- Горелов Н.А., Кораблева О.Н., Никитина В.В. (2020). Проблемы жизнедеятельности работников в условиях пандемии и чрезвычайных ситуаций: социально-трудовой контекст // Экономика труда. Т. 7, № 7. С. 565–576.
- Дробот Е.В., Макарова И.Н., Рязанцева Е.А., Филоненко Н.Ю., Крылова А.Д. (2019). Человеческий капитал и ресурс доверия в контексте групп и индивидов // Лидерство и менеджмент. № 2. С. 61–72.
- Дробот Е.В., Макаров И.Н., Назаренко В.С., Манасян С.М. (2020). Влияние пандемии COVID-19 на реальный сектор экономики // Экономика, предпринимательство и право. № 8. С. 2135–2150.
- Колодко Г.В. (2020). Последствия. Экономика и политика в постпандемическом мире // Вопросы экономики. № 5. С. 25–44. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-5-25-44>.

References

- Bárány Z. and Siegel C. (2018), “Job Polarization and Structural Change”, *American Economic Journal: Macroeconomics*, no. 10 (1), pp. 57–89.
- Barro R.J., and Lee J.W. (2010), “A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010”, *NBER, Working Paper No. 15902*, April. <https://doi.org/10.3386/w15902>.
- Gabdullin N.M. (2018), “Modern approaches and methods of measuring human capital”, *Issues of innovative economy*, no. 4, pp. 785–798. (In Russian).
- Gimpelson V.E., Zudina A.A. and Kapelyushnikov R.I. (2020), “Non-cognitive components of human capital: what the Russian data says”, *Voprosy Ekonomiki*, no. 11, pp. 5–31. (In Russian). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-11-5-31>.
- Gorelov N.A., Korableva O.N. and Nikitina V.V. (2020), “Problems of life activity of workers in the conditions of a pandemic and emergency situations: the social and labor context”, *Labor economics*, vol. 7, no. 7, pp. 565–576. (In Russian).
- Drobot E.V., Makarova I.N., Ryazantseva E.A., Filonenko N.Yu. and Krylova A.D. (2019), “Human capital and the resource of trust in the context of groups and individuals”, *Leadership and management*, no. 2, pp. 61–72. (In Russian).
- Drobot E.V., Makarov I.N., Nazarenko V.S. and Manasyan S.M. (2020), “Impact of the COVID-19 pandemic

- Корякина Т.В. (2020). Особенности формирования человеческого капитала субъектов Российской Федерации в условиях угрозы повторяющихся эпидемий // Креативная экономика. Т. 14, № 8. С. 1521–1530.
- Омариева З.Х. (2018). Проблемы формирования эффективной кадровой политики предприятия // Вопросы структуризации экономики. № 4. С. 158–159.
- Паньчев А. Ю. (2012). Человеческий капитал: методологические аспекты воспроизводства и конкурентоспособности: монография; М-во трансп. Российской Федерации, Федеральное агентство ж.-д. трансп., Омский гос. ун-т путей сообщ. Омск: Редакционно-издательский отд. ОмГУПС. С. 198–200.
- Попов А.В., Соловьева Т.С. (2020). Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований // Управление. № 8 (4). С. 101–108. <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108>.
- Старостин А.М., Швец Л.Г. (2012). Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами: проблемы трансфера в систему государственной и муниципальной службы // Социум и власть. № 6. 79 с.
- Торкановский Е.П. (2020). Автаркия 2.0: глобальная экологическая повестка, пандемия COVID-19 и новая нормальность // Экономические отношения. Т. 10, № 3. 12 с.
- Тугускина Г. (2011). Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. № 3. С. 68–75.
- Ширинкина Е.В. (2019). Человеческий капитал и рынок труда в цифровом развитии российской экономики // Экономика труда. Т. 6, № 1. С. 103–112.
- Bárány Z., Siegel C. (2018). Job polarization and structural change // American Economic Journal: Macroeconomics. No. 10 (1). Pp. 57–89.
- Barro, R.J., Lee J.W. (2010). A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010 // NBER, Working Paper No. 15902, April. <https://doi.org/10.3386/w15902>.
- Higon D.A., Gomez J., Vargas P. (2017). Complementarities in innovation strategy: do intangibles play a role in enhancing firm performance? // Industrial and Corporate Change. V. 26, No. 5. Pp. 865–886.
- Romer P.M. (1990). Endogenous technological change // Journal of Political Economy. No. 98 (5). Pp. 71–102.
- Vial G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda // The Journal of Strategic Information Systems. V. 28. I. 2. Pp. 118–144.
- on the real economy”, *Economics, Entrepreneurship and Law*, no. 8, pp. 2135–2150. (In Russian).
- Higon D.A., Gomez J. and Vargas P. (2017), “Complementarities in innovation strategy: do intangibles play a role in enhancing firm performance?” *Industrial and Corporate Change*, vol. 26, no. 5, pp. 865–886.
- Kolodko G.V. (2020), “Effects. Economics and Politics in the post-pandemic world”, *Voprosy Ekonomiki*, no. 5, pp. 25–44. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2020-5-25-44>. (In Russian).
- Koryakina T.V. (2020), “Features of the formation of the human capital of the subjects of the Russian Federation in the conditions of the threat of recurring epidemics”, *Creative Economy*, vol. 14, no. 8, pp. 1521–1530. (In Russian).
- Omarieva Z.H. (2018), “Problems of forming an effective personnel policy of the enterprise”, *Questions of structuring the economy*, no. 4, pp. 158–159. (In Russian).
- Panychev A.Yu. (2012), *Human capital: methodological aspects of reproduction and competitiveness: monograph*; Ministry of Transport of the Russian Federation, Federal Agency for Railway Transport, Omsk State University of Railway Transport, Editorial and Publishing Department, OmGUPSa, Omsk, Russia. (In Russian).
- Popov A.V. and Solovyova T.S. (2020), “Sustainability of the workers’ situation in the context of the COVID-19 pandemic: international research experience”, *Upravlenie*, no. 8 (4), pp. 101–108. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108>.
- Romer P.M. (1990), “Endogenous Technological Change”, *Journal of Political Economy*, no. 98 (5), pp. 71–102.
- Starostin A.M. and Shvets L.G. (2012), “Innovative technologies in human resource management: problems of transfer to the system of state and municipal service”, *Socium i vlast’*, no. 6, 79 p.
- Torkanovsky E. P. (2020), “Autarky 2.0: The global environmental agenda, the COVID-19 pandemic, and the new normal”, *Economic relations*, vol. 10, no. 3, 12 p. (In Russian).
- Tuguskina G. (2011), “Factors influencing the cost of human capital”, *Kadrovik. HR management*, no. 3, pp. 68–75. (In Russian).
- Shirinkina E.V. (2019), “Human capital and the labor market in the digital development of the Russian economy”, *Labor economics*, vol. 6, no. 1, pp. 103–112. (In Russian).
- Vial G. (2019), “Understanding digital transformation: A review and a research agenda”, *The Journal of Strategic Information Systems*, vol. 28, issue 2, pp. 118–144.

Translation of front references

¹ Message of the President of the Republic of Kazakhstan N. Nazarbayev to the people of Kazakhstan dated January 10, 2018 “New opportunities for development in the conditions of the fourth industrial Revolution”, *Official Website of the President of the Republic of Kazakhstan*. January 10, 2018. Available at: https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-n-nazarbaeva-narodu-kazahstana-10-yanvary-2018-g (accessed 02.01.2021).