

УДК 331.101.26, 331.108.4

JEL J24, J44

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ВАРИАНТ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Парамонова Яна Андреевна, преп.

Воронежский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета, Московский пр-т, 26, Воронеж, Россия, 394026; e-mail: po-kot@hotmai.com

Предмет: рассматривает аспекты человеческого капитала и их влияние на эффективное использование в сфере развития молодых специалистов, связанное с последующим трудоустройством и построением успешной карьеры. Для формирования конкурентных преимуществ молодых специалистов на рынке труда предлагается дополнить существующую систему образования компетенцией «коммуникативность», предполагающей развитие навыков, связанных с социальным и эмоциональным интеллектом («soft skills») и формированием профиля личной компетенции. **Цель:** поиск решения проблемы эффективного использования молодых специалистов в отечественной социально-экономической практике на основе теории человеческого капитала. **Дизайн исследования:** основное внимание уделяется исследованию такого показателя человеческого капитала как «образование» и его влиянию на эффективность присутствия молодых специалистов на рынке труда (востребованность, карьерный рост). **Результаты:** предлагается вариант управления качеством человеческого капитала, способствующий эффективному трудоустройству и построению карьеры молодых специалистов, учитывающий изменения компетентностных приоритетов, обусловленных цифровизацией экономики, и ориентированный на выработку новых компетенций с помощью современных инструментов формирования молодого специалиста в системе образования.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, молодые специалисты, трудоустройство, карьерный рост, компетенции, коммуникативные навыки, профиль личной компетентности.

Введение

Считать качественной характеристикой человеческого капитала на- выки, способности, знания работников было предложено еще в XVIII в.

Полностью поддерживая конструктивность указанного подхода, отме- тим высокую сложность его реализации, поскольку до настоящего времени значимых результатов не только в практическом, но и в теоретическом пла- не в научной литературе не отмечается.

Частично, по нашему мнению, это объясняется нематериальным ха- рактером исследуемого объекта, т.е. человеческий капитал представляет мягкую систему, которая, как известно, описывается качественными показа- телями и в силу этого представляет сложность для эффективного внешнего воздействия.

Однако отмеченные нами трудности исследования не сказались на ак- тивном поиске методов, способов и инструментов управления воспроизвод- ством человеческого капитала.

В этих направлениях сделано немало.

Во-первых, о масштабах поиска и значимости проблемы можно судить по тому, что практически во всех странах измеряется человеческий капитал, анализируется его состояние и ведутся исследования по совершенствованию.

Например, с 2022 г. в ИЧК включены данные о состоянии здоровья и образования по 174 странам, на которые приходится 98 % населения мира.

Всемирный банк составляет рейтинг Индекса человеческого капитала (ИЧК) по странам.

Для оценки качества человеческого капитала измеряется уровень жизни, образованности, качество предоставляемых медицинских услуг и ВВП на душу населения. Эти показатели учитываются при расчете Индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

В свою очередь, ИЧК становится важным для стратегий дальнейшего развития каждой страны: он учитывается при разработке и анализе реали- зации социально-экономической политики, а также для оценки способности к переходу на модель устойчивого развития.

Во-вторых, установлена зависимость между вложениями в человече- ский капитал и величиной национального дохода, отражающая увеличение национального дохода на 30% в случае увеличения инвестиций в человече- ский капитал [1].

Применительно к нашей стране отметим следующее. На основании статистических данных можно говорить о росте ИЧП (с 65-го места с ИЧР 0,719 мы перешли на 49-е место с ИЧР 0,824) [6].

Однако, несмотря на улучшение рейтинга, ИЧР за 10 лет вырос всего на 0,105 индекса. На данный момент Россия в мировом рейтинге ИЧК зани- мает 41-е место и ее индекс составляет 0,68, или 68%.

По нашему мнению, это объясняется отсутствием необходимых инвестиций в сферы, отрасли и подотрасли, удовлетворяющие нематериальные потребности работников (здравоохранение, наука, образование, культура, спорт, туризм).

При этом следует учесть, что односторонних вложений (т.е. только государственных расходов) недостаточно, требуется включение и использование ресурсов индивида, что также является сложной задачей.

Вложения в человеческий капитал – это целесообразные инвестиции для всех субъектов социально-экономических процессов общества.

Все участники являются выгодоприобретателями:

- работники, т.к. повышается материальный уровень (рост доходов, мотивация к труду (улучшение условий труда, удовлетворенность выполняемой работой, самоуважение и т.п.);
- работодатели, поскольку рост производительности и эффективности труда в совокупности с сокращением потерь рабочего времени увеличивает конкурентоспособность;
- государство сокращает потери от нерационального использования рабочей силы (к ним мы относим потери рабочего времени по болезни, из-за снижения ВРП по причине нехватки работников нужной квалификации и т.п.), что увеличивает НВП; повышается уровень благосостояния страны.

Задача заключается в оптимизации трехсторонних усилий по формированию человеческого капитала с высокими качественными характеристиками.

Методы и результаты исследования

Проведенный анализ показал, что в целом стратегии социально-экономического развития субъектов Российской Федерации отражают потребность в инвестициях в человеческий капитал, т.е. государство признает важным инвестирование в человеческий капитал и стремится реализовать его на практике.

Это первый и, по нашему мнению, важный шаг в совершенствовании человеческого капитала.

Вторым шагом государства в совершенствовании воспроизводства человеческого капитала должен быть выбор приоритетного вектора инвестиционных потоков.

Мы считаем, что основными реципиентами инвестиционной деятельности должны стать молодые специалисты, что диктуется современной ситуацией, когда ребенок, рожденный в нашей стране сегодня, в будущем может достичь 68 % от производительности, характерной для взрослого человека, который имеет полное образование и хорошее состояние здоровья.

Фактически в перспективе это означает отставание от развитых стран мира.

Для нивелирования или ускоренного преодоления формирующейся тенденции, неблагоприятной для нашей страны, требуется дополнение теоретической базы адаптации воспроизводства человеческого капитала к изменяющимся требованиям внешней среды [3].

В основу указанной базы, по нашему мнению, должна быть положена теория человеческого капитала.

Мы исходим из того, что человеческий капитал представляет собой совокупность навыков, способностей, знаний и опыта человека, увеличивающих эффективность его деятельности и, соответственно, хозяйствующего субъекта.

Для оценки состояния, качества и методов управления человеческим капиталом использовались диалектический, аналитический, монографический, логический методы, анализ и синтез, структурный контент-анализ, формальная экстраполяция, теоретическая группировка.

Применение указанных методов позволяет утверждать, что несмотря на нематериальную природу, человеческий капитал является значимым фактором материального производства.

Однако на данный момент взаимосвязь между развитием человеческого капитала и экономическим развитием (прежде всего инновационным) остается недостаточно исследованной.

В данном аспекте считаем обоснованной классификацию видов человеческого капитала по уровню охвата, поскольку ее можно использовать как основу для разработки теоретических основ трансформации управления человеческим капиталом.

Классификация предполагает три уровня: макроуровень, мезоуровень и микроуровень [9].

Макроуровень (регион, государство или союз государств): включает общие инвестиции в образование, здравоохранение и миграцию трудовых ресурсов.

Мезоуровень (организация): корпоративный человеческий капитал, обеспечивающий стабильность и конкурентоспособность компании. Микроуровень (отдельный работник): личные характеристики и навыки сотрудника, влияющие на его доход и расходы на семью.

С теоретических позиций целесообразно выделение таких элементов человеческого капитала как общий, специфический и социальный.

Под общим человеческим капиталом мы понимаем приобретение универсальных знаний, умений и навыков, которые могут применяться в различных сферах человеческой деятельности.

Общий человеческий капитал предполагает определенный интеллектуальный уровень (многозадачность, ответственность, дисциплинированность) и определенную мотивационную составляющую (стремление достичь результата и т.п.).

Этот элемент, как правило, формируется в юности и зависит от социально-экономических характеристик индивида и его окружения [12].

Специфический человеческий капитал – это совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для работы в конкретной области. Его наличие и состав влияют на скорость адаптации к выполняемым работам и на карьерный рост.

Социальный человеческий капитал – это фактически ресурсный потенциал индивида, зависящий от его принадлежности к социальным стратам и т.п. Эти ресурсы могут быть как в реальной, так и в идеальной формах.

Мы полностью разделяем мнение Р.И. Капелюшникова, согласно которому основу социального капитала составляют межличностные связи, а его развитие зависит от того, насколько эффективно человек действует эти связи [7].

В рамках исследования социального капитала индивида следует обратить особое внимание на такой феномен, как валентность.

Под валентностью мы будем понимать определение В. Врума – это предполагаемая ценность удовлетворения/неудовлетворения потребности, связанная с вознаграждением за выполненную работу [17].

В современных условиях она выступает как качественная характеристика молодых специалистов, во многом определяющая их карьерный рост и профессиональную востребованность.

В. Врум признает влияние потребностей на поведение человека, однако полагает, что поведение этим не ограничивается и во многом зависит от психологических факторов (восприятие, ожидания, анализ последствий возможных действий). Более того, по его мнению, индивид постоянно пребывает в процессе мотивации.

Согласно В. Вруму, помимо потребностей, поведение индивида определяют такие переменные, как ожидание и ценность.

Для более точного понимания представлений индивида об ожидаемых вознаграждениях В. Врум предлагает термин «валентность», обозначающий силу предпочтения конкретного вознаграждения.

Валентность результата или стремления – это предполагаемая ценность удовлетворения или неудовлетворения потребности как следствие определённого вознаграждения.

Если человек уверен, что выбранная им модель поведения приведёт к позитивным результатам или последствиям, он виртуально присваивает ей положительную валентность и действует в соответствии с выбранной моделью.

Теория человеческого капитала играет важную роль в разработке подходов, соответствующих современным требованиям к молодым специалистам и способствующих эффективному использованию потенциала и карьерному росту.

Начало ее формирования относится к 60-м годам прошлого века, что отразило потребность в интеграции экономических и гуманитарных наук. В основе интеграции лежала концепция, позднее названная «экономическим империализмом».

Родоначальники теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер исходили из того, что человеческий капитал – это совокупность знаний, навыков и мотиваций индивида. Они выявили и обосновали значимость инвестиций в человеческий капитал.

По мнению М. Блауга, их вклад заключался в доказательстве существования доходов от человеческих знаний и навыков (в первую очередь от образования), схожих с доходами от других видов капитала [4].

Позже С. (Саймон) Кузнец выявил, что одним из основных факторов роста ВВП является уровень накопленного национального человеческого капитала.

Согласно П. Бурдье исследование человеческого капитала постепенно вышло за рамки исключительно экономического анализа и привлекло внимание представителей различных общественных наук [5].

По его мнению, капитал представляет собой ресурс, который способствует социальной мобильности человека, изменению его статуса в обществе и успеху.

Данный автор предлагает расширенное понимание капитала в современном обществе, выходя за пределы экономической сферы и распространяя его воздействие на всё социальное пространство.

Труды социологов и психологов обогатили теорию структурным и функциональным анализом человеческого капитала.

Понятие «человеческий капитал» расширилось за счет включения таких качеств индивида, как мотивация, коммуникативные навыки, самоконтроль, эмоциональная устойчивость, управление временем, креативность и ответственность.

Ранее эти качества не являлись объектом исследования представителей экономической науки.

Кроме того, современный капитал рассматривается как «совокупность действительных или потенциальных ресурсов, связанных с участием в устойчивых сетях или более, или менее институционализированных отношениях взаимных обязательств или признания» [11], отражающая сложные интеллектуальные и социокультурные процессы.

Анализ теории человеческого капитала позволяет нам сформулировать следующее определение человеческого капитала молодых специалистов.

Это комплекс способностей, знаний, навыков и мотиваций личности, эффективно применяемых в профессиональной сфере для получения желаемых/ожидаемых результатов.

Р.И. Капелюшников считает, что валентность можно понимать как представления студентов о будущей профессиональной деятельности, включая их уверенность в том, что постоянное повышение уровня компетентности и активная нацеленность на профессиональный и личностный рост помогут им успешно устроиться на работу в будущем [8].

Мы считаем, что на данном этапе представляет интерес исследование с управлеченческих позиций таких качеств молодых специалистов, как коммуникативность, креативность и ответственность.

Полагаем, перечисленное подтверждает целесообразность использования основ теории человеческого капитала для эффективного трудоустройства и построения карьеры молодых специалистов.

Как отмечают исследователи, значительные изменения в социально-экономические процессы вносит цифровизация¹.

Цифровизация трансформирует требования не только к управлению технико-технологическими процессами, но и к человеческому капиталу, прежде всего к образованию, поскольку оно становится фактором конкурентоспособности.

Требования, диктуемые цифровизацией, вынуждают пересмотреть роль человека во всех бизнес-процессах и по-новому подходить к решению управлеченческих задач как внутри организаций, так и в обществе в целом. Л. Г. Батракова считает, что цифровая экономика преобразует все аспекты нашей жизни, включая взаимодействие работников и работодателей [2].

Цифровизация уже внесла и продолжает вносить изменения в состояние рынка труда.

Появляются такие специалисты, как аналитики рисков, HR-аналитики, маркетинговые аналитики, в связи с автоматизацией бизнес-процессов, стабильно растет спрос на специалистов в IT-сфере, в интернете вещей, виртуальной реальности, искусственном интеллекте и др.

Согласно прогнозам Глобального института McKinsey к 2036 году до 50% рабочих процессов будут автоматизированы. Это может привести к сокращению занятости примерно на 12,5 миллиона человек [11].

В целом цифровизация на рынке труда повысила качество и скорость поиска и подбора персонала, облегчила работу HR-менеджеров и минимизировала ошибки за счёт автоматизации множества операций, которые раньше выполнялись вручную.

Кроме того, отмечается замена живого труда на механический (использование чат-ботов, роботизация, электронные системы документооборота).

Ликвидируются традиционные устаревшие рабочие места и создаются новые, которые, в свою очередь, выдвигают новые требования к качеству

¹ The Changing Wealth of Nations 2021: Managing Assets for the Future. Доступно: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36400> (дата обращения: 16.09.2024).

человеческого капитала. Это в первую очередь знание основ цифровых технологий, навыки работы с ними, способность оперировать большими объемами данных.

Если требуемые навыки не сформировать вовремя, это может привести к нежелательным бумеранговым процессам (разрыв доходов, безработица и как итог рост социальной напряженности).

Очевидно, что для предупреждения бумеранговых процессов и подготовки востребованных специалистов требуется изменение содержания образовательного процесса. Прежде всего трансформация базовых компетенций молодых специалистов.

Их следует учитывать и включать в образовательный процесс. Учет изменений в требуемых компетенциях также представляет определенную сложность, в том числе в связи с тем, что на них влияет нестабильная внешняя среда.

Из этого следует необходимость пересмотра подходов к образованию с учетом действия факторов неопределенности, которые усложняют обучение сотрудников новым знаниям и навыкам.

Мы разделяем позицию Н.Н. Масюк и Н.К. Темновой, согласно которой, принимая во внимание значимость роли квалифицированных специалистов в научно-техническом и социально-экономическом развитии общества, можно считать, что система образования выступает важным этапом в процессе накопления человеческого капитала посредством инвестиций, которые представлены приобретением профессиональных навыков, повышением квалификации, аккумулированием знаний и практического опыта, а также психологическими, культурными, социальными свойствами будущего специалиста, позволяющими более эффективно включаться в профессиональную деятельность [16].

Как следует из всего вышесказанного, качественные преобразования процессов, происходящих в обществе, зависят от совокупного человеческого капитала. В свою очередь на него оказывает влияние образовательный уровень граждан страны и отдельного индивида.

Из этого логично вытекает значимость роли образования в росте совокупного человеческого капитала, прежде всего совокупного капитала молодых специалистов [13].

Изменение требований к знаниям и умениям работников, обусловленных модернизацией технологий, ставит задачу непрерывного повышения квалификации с учетом новых дополнительных компетенций.

Развивать дополнительные компетенции, необходимые для карьерного роста, позволяет система онлайн-образования. Это достоинство цифровизации.

По мнению К.А. Рашковской, Е.Б. Рашковского, цифровые технологии позволяют приобретать новые знания и вырабатывать навыки, необходимые

для соответствия новым компетенциям, в процессе онлайн-образования. Интерес представляет практика внедрения контрактной системы подготовки квалифицированных работников по схеме «колледж – студент – предприятие» [14].

С целью развития и распространения такой практики в 2022 году Министерство просвещения Российской Федерации приступило к реализации федерального проекта «Профессионалитет».

Программа проекта нацелена на приближение системы подготовки кадров среднего звена к требованиям регионального рынка и обеспечение промышленности квалифицированными специалистами. В проекте приняли участие 150 тысяч студентов колледжей из 42 регионов России.

Достоинство проекта в том, что он позволяет выявить актуальные требования к современным специалистам и разработать соответствующие им образовательные программы.

Специфика программ заключается в их строгой практической ориентации, что сокращает сроки подготовки молодых специалистов без ущерба качеству вырабатываемых навыков и умений.

По результатам проведенного анализа нами выявлена особенность онлайн-образования – теоретико-технологические навыки развиваются быстрее и эффективнее, чем навыки, связанные с социальным и эмоциональным интеллектом («soft skills»).

Результаты анализа совпали с оценками экспертов: сравнение ожиданий обучающихся и работодателей демонстрирует недопонимание обучающимися важности формирования и развития у них «soft skills»: ответственности, мотивированности, трудолюбия и др. [6, 9, 15].

В то же время именно эти навыки отвечают за адаптивность и гибкость сотрудников, что является одним из главных требований к современному специалисту.

К сожалению, анализ показал, что на данном этапе это требование не является приоритетным и практически не учитывается при подготовке специалистов.

Мы считаем, что отечественная система должна учитывать формирующиеся требования к молодым специалистам в форме включения компетенции «коммуникативность», предполагающей выработку социальных и эмоциональных умений и навыков («soft skills»).

В этом направлении наша система образования имеет не только значительный опыт, но и заметные преимущества. Задача заключается в адаптации практики владения коммуникативными навыками к специалистам технических профессий.

Заключение

Во-первых, особого внимания заслуживают статусные характеристики современного специалиста, обеспечивающие участие в инновационной дея-

тельности. Не умаляя значимости природных и социально-экономических ресурсов в целом, отметим, что они теряют потенциальные или реальные преимущества в случае низкого уровня развития человеческого капитала.

Именно человеческий капитал становится основой экономического развития в процессах цифровизации и трансформации.

В силу сказанного продуктивное вовлечение молодых специалистов в социально-экономическую жизнь общества должно базироваться на теории формирования и управления человеческим капиталом.

Во-вторых, в процессе цифровизации изменяется социальный портрет современного специалиста, трансформируются его базовые характеристики.

Желаемых статусных позиций молодой специалист может достичь, если имеет высокий уровень профессиональной подготовки и обладает значительным личностным потенциалом.

К современным требованиям к профессиональной подготовке мы относим расширение компетенции за границы специализированных профессиональных знаний, умений, навыков, а также навыки работы с большими массивами данных.

Реализовать перечисленные требования позволяет трансформация системы образования, включающая дополнение новыми и корректировку существующих компетенций будущих специалистов.

Расширение компетенций мы связываем с развитием социальных и эмоциональных навыков («soft skills»).

Полагаем, что современная (адаптированная к новым требованиям) система образования должна ориентироваться на создание обучающимся профиля собственной компетентности.

Для формирования личного профиля предлагаем следующие структурные элементы:

- работа с большими объемами информации;
- коммуникативные (социальные и эмоциональные) навыки («soft skills»), вырабатываемые на научных мероприятиях (стажировки, конференции по обмену опытом, соревнования, научно-исследовательские практики и др.).

Это позволит молодому специалисту точнее определить образовательную траекторию, разработать персональную стратегию выхода на рынок труда и развития профессиональной карьеры.

Таким образом, цифровизация является одновременно и источником формирования новых вызовов к обеспечению качества человеческого капитала и инструментом их реализации.

Таким образом, по нашему мнению, эффективность трудоустройства и построения карьеры молодых специалистов может быть достигнута в случае применения теории человеческого капитала (управление показателем качества человеческого капитала – «образование») и трансфор-

мации образовательного процесса с учетом требований цифровизации.

Эти требования могут быть реализованы, если учебный процесс обеспечивает обучающемуся умение работать с большими объемами информации и развитие социальных и эмоциональных навыков («soft skills»), являющихся содержанием компетенции «коммуникативность».

Значительную помощь в выработке указанных умений и навыков, по нашему мнению, может оказать такой инструмент, как профиль личной компетенции. Функцию формирования профиля личной компетенции мы возлагаем на модифицированный образовательный процесс.

Список источников

1. Арнаут М.Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика, 2021, но. 2, с. 79-85.
2. Батракова Л.Г. Человеческий капитал в экономике 21 века: политэкономический аспект // Теоретическая экономика, 2021, но. 7, с. 51-58.
3. Бахтизин А.Р., Варшавский А.Е., Варшавский Л.Е., Козырев А.Н., Комкина Т.А., Макаров В.Л., Неволин И.В., Паринов С.И. Проблемы оценки и измерения человеческого капитала в образовании и науке. Москва, Санкт-Петербург, Нестор-История, 2014. 240 с.
4. Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса. СПб. Экономикус, 2009, с. 200-202.
5. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология, 2002, но. 5, с. 60-75.
6. Золин И.Е. Современный взгляд на проблему повышения квалификации и подготовку кадров в условиях развития рынка труда // Общество: социология, психология, педагогика, 2019, но. 8, с. 31-35.
7. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале. Москва, Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. 56 с.
8. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? Москва, Издат. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
9. Кузьминов Я., Сорокин П., Фрумин И. Общие и специальные навыки как компоненты человеческого капитала: новые вызовы для теории и практики образования // Форсайт, 2019, т. 13, но. 2, с. 19-41.
10. Кульчицкая Е.В. Цифровизация процедур найма персонала на предприятиях как основа эффективности: возможности, проблемы, перспективы // Экономика глазами молодых : сборник статей XII Международного экономического форума молодых ученых (г. Минск, 11-12 октября 2019 г.) М-во образования Респ. Беларусь, УО «Белорус. гос. экон. ун-т», Совет молодых ученых. Минск, БГАТУ, 2019, с. 275-281.
11. Лавренюк К.И. Оптимизация инвестиций в человеческий капитал сотрудников с учетом особенностей жизненного цикла // Фундаментальные исследования, 2021, но. 12-5, с. 1044-1046.
12. Оппетина Н.В., Трипольский В.Б. От специализации к конвергенции знания: инженерные кадры на рынке труда цифровой экономики // Гуманитарный вестник, 2020, вып. 1. Доступно: <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2020-1-650> (дата обращения: 10.09.2024).
13. Подвойский Г.Л. Вопросы воспроизводства человеческого потенциала в условиях новых вызовов // Мир новой экономики, 2022. Т. 16, но. 3, с. 63-74.
14. Ращковская К.А., Ращковский Е.Б. Институты культуры в общественной и духовной динамике нашего времени // Мировая экономика и международные отношения, 2021, т. 65, но. 1, с. 114-122.
15. Щербаков А.С. Преимущества применения фактической модели оценки человеческого капитала в целях государственного управления // Государственное управление. Электронный вестник, 2023, но. 98, с. 96-113.
16. Masyuk N.N., Temnova N.K. (2020). *Platform Business Models as Objective*

Reality of Digital Economy. Proceedings of the International Conference on Finance, Entrepreneurship and Technologies in Digital Economy (FETDE-2020).

17. Vroom V. *Work and motivation.* New York, Wiley, 1964. 331 p.

TRANSFORMATIONAL FORMATION OF QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF HUMAN CAPITAL AS AN OPTION FOR BUILDING A CAREER FOR YOUNG SPECIALISTS

Paramonova Yana Andreevna, Assist. Prof.

Voronezh Institute (branch) of the ANO VO Moscow Humanitarian and Economic University, Moskovskij pr-t, 26, Voronezh, Russia, 394026; e-mail: po-kot@hotmail.com

Importance: considers aspects of human capital and their impact on the effective use in the field of development of young specialists associated with subsequent employment and building a successful career. In order to form competitive advantages of young specialists in the labor market, it is proposed to supplement the existing education system with the competence of "communication", which involves the development of skills related to social and emotional intelligence ("soft skills") and the formation of a personal competence profile. *Purpose:* search for a solution to the problem of the effective use of young specialists in domestic socio-economic practice based on the theory of human capital. *Research design:* the main attention is paid to the study of such an indicator of human capital as "education" and its impact on the effectiveness of the presence of young specialists in the labor market (demand, career growth). *Results:* a variant of human capital quality management is proposed that contributes to the effective employment and career building of young specialists, taking into account changes in competence priorities caused by the digitalization of the economy, and is focused on the development of new competencies using modern tools for the formation of a young specialist in the education system.

Keywords: human capital, education, young professionals, employment, career growth, competencies, communication skills, personal competence profile.

References

1. Arnaut M.N. Definiciya ponyatiy «chelovecheskij kapital», «chelovecheskij potencial» i «chelovecheskij resurs». *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika*, 2021, no. 2, pp. 79-85. (In Russ.)
2. Batrakova L.G. Chelovecheskij kapital v ekonomike 21 veka: politekonomicheskij aspekt. *Teoreticheskaya ekonomika*, 2021, no. 7, pp. 51-58. (In Russ.)
3. Bahtizin A.R., Varshavskij A.E., Varshavskij L.E., Kozyrev A.N., Komkina T.A., Makarov V.L., Nevolin I.V., Parinov S.I. *Problemy ocenki i izmereniya chelovecheskogo kapitala v obrazovanii i naуke*. Moskva, Sankt-Peterburg, Nestor-Istoriya, 2014. 240 p. (In Russ.)
4. Blaug M. *100 velikih ekonomistov posle Kejnsa*. SPb., Ekonomikus, 2009, pp. 200–202. (In Russ.)
5. Burd'e P. Formy kapitala. *Ekonomi-*

- cheskaya sociologiya, 2002, no. 5, pp. 60–75. (In Russ.)
6. Zolin I.E. Sovremennyj vzglyad na problemu povysheniya kvalifikacii i podgotovku kadrov v usloviyah razvitiya rynka truda. *Obshchestvo: sociologiya, psichologiya, pedagogika*, 2019, no. 8, pp. 31–35. (In Russ.)
7. Kapelyushnikov R.I. Zapiska ob otechestvennom chelovecheskom kapitale. Moscow, Izd. dom GU VSHE, 2008. 56 p. (In Russ.)
8. Kapelyushnikov R.I. *Skol'ko stoit chelovecheskij kapital Rossii?* Moskva, Izdat. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2012. 76 p. (In Russ.)
9. Kuz'minov Ya., Sorokin P., Frumin I. Obshchie i special'nye navyki kak komponenty chelovecheskogo kapitala: novye vyzovy dlya teorii i praktiki obrazovaniya. *Forsajt*, 2019, T. 13, no. 2, pp. 19–41. (In Russ.)
10. Kul'chickaya E.V. Cifrovizaciya procedur najma personala na predpriyatiyah kak osnova effektivnosti: vozmozhnosti, problemy, perspektivy. *Ekonomika glazami molodyh: sbornik statej XII Mezhdunarodnogo ekonomicheskogo foruma molodyh uchenyh* (g. Minsk, 11–12 oktyabrya 2019 g.) M-vo obrazovaniya Resp. Belarus', UO "Belorus. gos. ekon. un-t", Sovet molodyh uchenyh. Minsk, BGATU, 2019, pp. 275–281. (In Russ.)
11. Lavrenyuk K.I. Optimizaciya investicij v chelovecheskij kapital sotrudnikov s uchetom osobennostej zhiznennogo cikla. *Fundamental'nye issledovaniya*, 2021, no. 12-5, pp. 1044–1046. (In Russ.)
12. Opletina N.V., Tripol'skij V.B. Ot specializacii k konvergencii znaniya: inzhenernye kadry na rynke truda cifrovoj ekonomiki. *Gumanitarnyj vestnik*, 2020, vyp. 1. Available at: <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2020-1-650> (accessed: 10.09.2024). (In Russ.)
13. Podvojskij G.L. Voprosy vospriyvoda chelovecheskogo potenciala v usloviyah novyh vyzovov. *Mir novoj ekonomiki*, 2022. T. 16, no. 3, pp. 63–74. (In Russ.)
14. Rashkovskaya K.A., Rashkovskij E.B. Instituty kul'tury v obshchestvennoj i duhovnoj dinamike nashego vremeni. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, 2021, t. 65, no. 1, pp. 114–122. (In Russ.)
15. Shcherbakov A.S. Preimushchestva primeneniya fakticheskoy modeli ocenki chelovecheskogo kapitala v celyah gosudarstvennogo upravleniya. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik*, 2023, no. 98, pp. 96–113. (In Russ.)
16. Masyuk N.N., Temnova N.K. (2020). *Platform Business Models as Objective Reality of Digital Economy. Proceedings of the International Conference on Finance, Entrepreneurship and Technologies in Digital Economy* (FETDE-2020). (In Eng.)
17. Vroom V. *Work and motivation*. New York, Wiley, 1964. 331 p. (In Eng.)