
ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА К ЧЕЛОВЕЧЕСКОМУ КАПИТАЛУ МОЛОДЕЖИ

Заболотняя Елизавета Александровна¹, ст. преп.
Серёгина Виктория Викторовна², канд. соц. наук, доц.
Середина Марина Николаевна², канд. тех. наук, доц.

¹ Новороссийский филиал Финуниверситета, ул. Видова, 56, Новороссийск, Россия, 353907; e-mail: liz.seregina@yandex.ru

² Азово-Черноморский инженерный институт, ул. Ленина, 21, Зерноград, Россия, 347740; e-mail: vic.victora@yandex.ru; smn1472@yandex.ru

Цель: статья посвящена определению и изучению требований рынка труда к человеческому капиталу молодежи. *Обсуждение:* российский молодежный рынок характеризуется рядом негативных тенденций, среди которых сокращение рабочих мест по причине активной информатизации бизнес-процессов, рост показателей безработицы, низкий интерес молодежи к работе в реальных секторах экономики, предпочтение молодежи удаленной работы, распространение феномена людей, которые не хотят ни работать, ни учиться, и многие другие. В этой связи наиболее актуальными вопросами как в теории, так и на практике, имеющими не только общегосударственную, но и глобальную значимость, выступают: изучение проблем современного молодежного рынка труда, занятости молодежи, ее эффективного и быстрого трудоустройства. *Результаты:* в статье использована методика поэтапного исследования требований рынка труда. На первом этапе были определены мотивы найма молодых специалистов, основные преимущества и недостатки молодежной рабочей силы. На втором этапе анализировались причины отказа в трудоустройстве молодых специалистов. Третий этап предполагал выделение групп характеристик человеческого капитала молодежи, коррелирующих с эффективным трудоустройством. Результаты исследования могут быть использованы при разработке государственных программ молодежной политики, вузовских программ трудоустройства выпускников вузов.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, безработица, работодатели, молодые специалисты, трудоустройство, мотивация.

DOI: 10.17308/meps.2020.10/2449

Введение

Формирование достойной занятости молодежи, ежегодно выходящей на рынок труда, сегодня является важнейшей задачей каждого государства. Актуальность данной задачи объясняется тем, что в настоящее время молодежный рынок труда во всем мире нуждается в грамотном управлении, но до сих пор не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов в этой сфере. Кроме того, возникают новые проблемы и обостряются существующие в сфере занятости молодежи, растет уровень безработицы, предложение и спрос на рынке труда имеют тенденцию к рассогласованию, время поиска работы для выпускников вузов продолжает увеличиваться. Помимо этого, на молодежном рынке труда наблюдаются и другие проблемные тенденции: активная информатизация бизнес-процессов, приводящая к сокращению рабочих мест в компаниях и, как следствие, росту показателей безработицы; трудности мотивации поколения Z, преодоление которых требует иного подхода к эффективному управлению их деятельностью; низкий интерес молодежи к работе в реальных секторах экономики (производство, сельское хозяйство и др.); предпочтение молодежи удаленной работы (фриланс), распространение феномена людей, которые не хотят ни работать, ни учиться, и так далее.

Более того, безработица является лишь верхушкой айсберга: качество занятости молодежи становится все более серьезной проблемой. Появление новых видов деятельности, новых профессий и инновационных предприятий значительно расширяет возможности применения человеческого капитала и усиливает социальное неравенство, а неформальные виды занятости все чаще становятся нормой. Среди других характеристик современного молодежного рынка труда можно выделить: длительные и небезопасные переходы от учебы к работе; рост пассивности, отрешенности и бездействия молодежи на рынке труда; низкая оплата труда, вынужденная неполная занятость, временная работа [5].

С другой стороны, на российскую молодежь и развитие ее трудового потенциала оказывают влияние такие позитивные факторы, как высокая социализация и обучаемость, повышение качества образования (формального, неформального, информального), рост предпринимательства среди молодежи, экономическая активность и мобильность на рынке труда, готовность к различным видам деятельности (учебе, работе, общественной и инновационной деятельности и т.д.), причем отмечено, что значительная часть выпускников вузов (до 60% молодых специалистов) трудоустраивается в соответствии с полученным образованием [4].

Таким образом, положение молодежи в современной экономике является неоднозначным. Вопрос качественного трудоустройства становится проблематичным для большей части молодежи в силу неоднородности запроса как стороны работодателей, так и со стороны молодежи. В этой связи становится актуальным изучение требований рынка труда в отношении

человеческого капитала молодежи с целью удовлетворения потребностей субъектов рынка труда – молодых специалистов (потребность в качественном трудоустройстве, достойных условиях и оплате труда и пр.) и работодателей (улучшение и ускорение бизнес-процессов, удовлетворение социальных и экономических интересов организаций).

Методология исследования

В качестве методологической основы теоретико-прикладного исследования человеческого капитала молодежи выступили: теория конкурентных преимуществ М. Портера [11]; теория человеческого капитала Г. Бэккера [6]; теория образовательных сигналов М. Спенса [10], теория компетенций Л. Спенсера-мл. и С. Спенсера [12]; ряд теоретических разработок в области компетенций специалистов Р. Бояциса [8] и Д. МакКлеланда [9]; теория социального капитала Е. Бен-Пората [8; 13] и др. В процессе эмпирического исследования были использованы достижения российских авторов в области применения методики оценки требований работодателей к молодым специалистам Ю.В. Дмитриевой [1] и определения характеристик и компетенций молодых специалистов А. Карры [2] и С.Ю. Рощина [3] и др.

Молодежь является носителем новых и инновационных знаний, которые она приносит на производство и в другие сферы общественной жизни. А объем и качество знаний, новых идей растут в обществе в первую очередь за счет молодежи. Молодежь, как наиболее динамичная и критически мыслящая часть общества, обладает огромным социальным и творческим потенциалом и способна активно влиять на процесс гуманизации и социально-экономические отношения, происходящие в обществе.

Человеческий капитал молодежи представляет собой особую экономическую, социальную, политическую, культурную категорию, которая формируется в результате системных инвестиций и состоит из накопленных и продолжающих накапливаться запасов значимых характеристик – здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются для эффективного трудоустройства, а также профессионального и личностного развития, повышения производительности и дохода [3, 4].

Стоит отметить, что в разных странах существуют свои критерии возрастных ограничений молодежи. Так, согласно международной экономической статистике, молодыми считаются лица в возрасте от 16 до 24 лет. Однако в тех странах, где молодые люди выходят на рынок труда в более позднем возрасте, к этой категории относятся люди в возрасте 25-29 лет. В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» молодежь включает население в возрасте от 14 до 30 лет включительно. При этом выделяют четыре возрастные группы молодежи: подростки – от 14 до 16 лет; ранняя молодежь – от 17 до 19 лет; более поздняя молодежь – от 20 до 24 лет; молодые люди – от 25 до 30 лет.

В ходе изучения требований рынка труда в отношении человеческого капитала молодежи было проведено эмпирическое исследование, в основе которого лежал анализ статистических данных, в том числе мониторингов трудоустройства с уточнением средней заработной платы и периода поиска работы (минимального, среднего и максимального), а также социологические опросы и анкетирование работодателей с целью определения рыночного запроса в отношении молодых специалистов.

Целевые требования работодателей, которые характеризуются своей неоднородностью, формировались методом экспертных оценок, проведением глубинных интервью, анкетированием.

Объем эмпирической базы выбирался стихийно, бесповторным методом отбора. Для определения требуемого объема эмпирической базы была использована формула расчета объема собственно-случайной выборки. Объем эмпирической базы работодателей составил 110 единиц.

Методика определения требований рынка труда к человеческому капиталу молодежи подразумевает проведение лонгитюдного исследования, которое состоит из трех этапов (табл. 1). На первом этапе проводились глубинные интервью с целью определения мотивов найма молодых специалистов. На втором этапе были установлены причины отказа в трудоустройстве. Третий этап подразумевает определение характеристик человеческого капитала молодежи, с последующей группировкой по однородным признакам и установлением значимости выделенных групп характеристик путем ранжирования.

Таблица 1

Методика исследования требований к человеческому капиталу молодежи

Этапы исследования	Вопросы глубинного интервью
1. Мотивы найма молодых специалистов	1. Принимаете ли Вы на работу молодых специалистов в возрасте от 18 до 29?
	2. Какие преимущества (недостатки) для Вашей организации имеет прием на работу молодых специалистов?
	3. Согласно каким основным мотивам Вы принимаете на работу молодых специалистов?
2. Отказ в трудоустройстве	1. Укажите основные причины отказа в трудоустройстве молодых специалистов.
	2. Укажите основные причины увольнения молодых специалистов.
3. Характеристики человеческого капитала молодежи	1. Какие характеристики молодых специалистов для Вас являются предпочтительными при найме. Почему?

Обсуждение результатов

На первом этапе исследования были определены мотивы работодателей при найме на работу молодых специалистов. Результаты глубинных интервью показали, что 92% работодателей охотно принимают на работу

молодых специалистов в возрасте от 18 до 29 лет по следующим причинам:

- готовность к продолжению обучения и самообразованию;
- высокие показатели физического здоровья и выносливости;
- открытость инновациям;
- высокая мотивация;
- стремление к карьерному и профессиональному росту;
- невысокая оплата труда.

Однако среди недостатков найма молодежи более 70% работодателей отмечают, что запросы молодых специалистов не соответствуют имеющимся знаниям и навыкам. Опрошенные работодатели отметили амбициозность и несоответствие зарплатных ожиданий и ожиданий в отношении условий труда профессиональным компетенциям и опыту работы.

Кроме того, при найме молодых специалистов работодатели пытаются спрогнозировать мотивационные ориентиры молодежи с целью выявления зарплатных ожиданий, прогнозирования результативности труда и возможности карьерного продвижения молодых специалистов. Согласно результатам исследования ожиданий работодателей в отношении мотивационных ориентиров молодежи (рис. 1), доминирующими являются направленность на профессиональный и карьерный рост (57% и 51% соответственно).



Рис. 1. Ожидания работодателей в отношении мотивационных ориентиров

Также были проанализированы мотивационные ориентиры молодежи с целью сравнения с предпочтениями работодателей и выявления возможного несоответствия. Основными мотивами молодежи к трудовой деятельности выступают размер заработной платы (68%) и дальнейший карьерный рост (48%), что способствует удовлетворению групп потребностей, свойственных молодым специалистам – социально-статусных и экономических (рис. 2).



Рис. 2. Мотивационные ориентиры молодежи

Таким образом, явное несоответствие ожиданий работодателей и мотивационной направленности самих выпускников является одной из причин неэффективного трудоустройства или отказа в приеме на работу. С другой стороны, следует отметить, что работодатели не имеют возможности удовлетворить свои же предпочтения к мотивационной направленности выпускников (система управления дополнительным обучением и развитием профессиональных навыков специалистов отсутствует в 63% организаций), а также потребности молодых работников в карьерном росте (система управления карьерным продвижением присутствует в 32% исследуемых организаций).

На втором этапе определялись основные причины отказа в трудоустройстве молодым специалистам, среди которых работодатели выделили:

- недостаточный опыт работы или его отсутствие – 32%;
- высокие зарплатные ожидания – 26%;
- отсутствие рабочих мест по направлению подготовки (специальности) – 17%.

Несмотря на то, что основной причиной отказа в трудоустройстве молодым специалистам является недостаточный опыт работы или его отсутствие, молодежь все чаще старается еще во время учебы приобрести такое весомое конкурентное преимущество, как опыт работы. При этом число причин совмещения работы и учебы за последние годы существенно возросло. Основными мотивами долгосрочного выхода на работу являются следующие:

- финансовые мотивы: оплата обучения, жилья; высокие стандарты потребления и качества жизни;
- накопление опыта работы с целью облегчения перехода вуз–работа и содействия быстрому выходу на рынок труда;
- осознание экономической отдачи от инвестиций в качественное обра-

зование в условиях высокой стоимости образовательных услуг;

- широта возможностей для совмещения работы и учебы: нетрадиционные виды занятости (частичная, удаленная) и трудовой деятельности (фриланс, аутсорсинг);
- индивидуальные образовательные программы и траектории повышают желание заполнить свободное время.

Однако совмещение учебы и работы воспринимается как препятствие для образовательной мобильности студентов (участие в конференциях, мастер-классах, стажировках), которые проводят много времени на работе. Также студенческая занятость может привести к перерыву в учебе. В среднем почти четверть всех студентов, прервавших учебную программу, указали, что причиной перерыва в их учебной программе является трудовая деятельность.

Студенческая занятость не всегда соответствует направлению подготовки и/или образовательной траектории, а зачастую в поисках заработка молодежь уходит в неформальный сектор или занята неквалифицированным трудом, что обуславливает смещение профессиональной траектории молодых специалистов. В условиях высокой стоимости образовательных услуг и увеличения продолжительности обучения молодым людям свойственны высокие ожидания относительно индивидуальной отдачи от образования (увеличения заработной платы за счет увеличения продолжительности обучения отдельных работников). В свою очередь молодежь, занятая в неформальном секторе или неквалифицированным трудом, не имеет стабильной отдачи от образования в сравнении с теми, чье рабочее место соответствует квалификации и нормам Трудового кодекса.

Поэтому зарплатные ожидания молодежи, совмещающей работу и учебу, более высокие в сравнении с теми, не имеющими опыта работы молодыми специалистами. Во-первых, опыт работы является дополнительным конкурентным преимуществом для работодателя. Во-вторых, молодые люди, досрочно вышедшие на рынок труда, более реалистично оценивают отдачу от образования, поскольку они обладают информацией о ситуации на рынке труда и могут ориентироваться на заработную плату, получаемую во время обучения.

Согласно нашему исследованию, существуют значительные различия в ожидаемой величине заработной платы выпускников отдельных направлений подготовки и образовательных траекторий: на высокий доход претендуют выпускники инженерных и технических направлений подготовки, а также направления «Науки об обществе», в то время как более низкий доход ожидают молодые специалисты в области культуры и искусства. Кроме того, в отношении будущих доходов юноши более амбициозны по сравнению с девушками.

Другой основной причиной отказа молодым специалистам в трудоустройстве работодателя отметили отсутствие рабочих мест по направле-

нию подготовки (специальности). Действительно, востребованность направления подготовки или образовательной траектории положительно влияет на вероятность и скорость трудоустройства по ряду причин:

- действие законов спроса и предложения: чем востребованнее либо дефицитнее профессия, тем выше вероятность трудоустройства;
- действие «эффекта самоотбора» (self-selection bias): чем перспективнее профессия или специальность, тем более способные индивиды ее выбирают;
- чем востребованнее специализация, тем реже возникает проблема несоответствия профиля полученного образования рабочему месту (job-education mismatch).

Несоответствие образовательной подготовки рабочему месту может привести к неудовлетворенности работой и «зарплатному штрафу» для самого индивида, к дополнительным затратам на обучение и переквалификацию работников для работодателей и к неустойчивой отдаче от образовательных инвестиций и человеческого капитала в экономический рост для системы образования в целом.

Помимо уже отмеченных причин нежелания нанимать молодых специалистов, представители бизнеса отмечают крайне высокую мобильность современной молодежи и легкость в принятии решений о смене профессионального статуса и роли. Молодые специалисты характеризуются высоким уровнем развития всех форм трудовой мобильности, что для одних организаций может быть достоинством, другие же отмечают дополнительные финансовые и временные риски, связанные с поиском и адаптацией новых сотрудников.

На этапе определения требований рынка труда к человеческому капиталу молодежи были выделены характеристики человеческого капитала молодежи, среди которых академическая успеваемость (представленная в виде среднего балла диплома), направление подготовки и/или образовательная траектория, статус высшего учебного заведения выпускника, опыт работы, навыки эффективной самопрезентации и составления резюме, рекомендации со стороны родственников и знакомых, возраст, пол, семейное положение, наличие детей и др.

Результаты анкетирования (рисунок 3) показали, что наиболее предпочтительными характеристиками для работодателей являются опыт работы и направление подготовки и/или образовательная траектория молодого специалиста (более 50%).

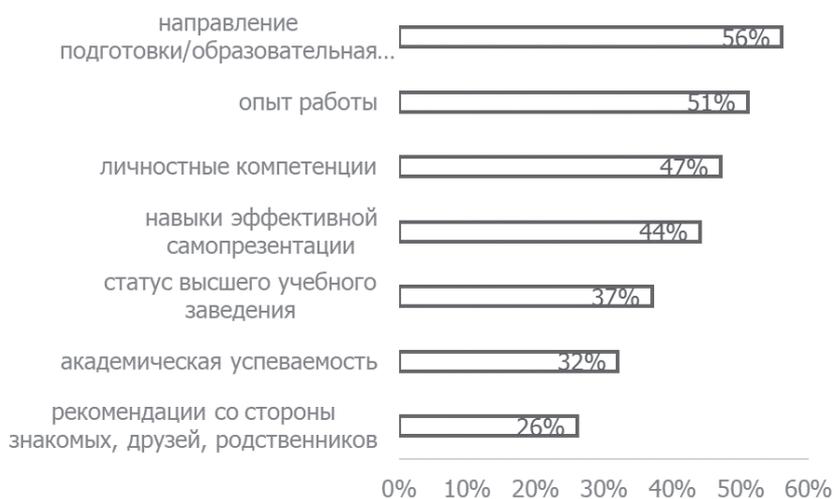


Рис. 3. Предпочтительные характеристики человеческого капитала молодежи для работодателей

Согласно проведенному социологическому опросу, немаловажным для работодателя является качество вуза, которое определяется принадлежностью к селективным учебным заведениям (имеющим исключительный правовой статус, национальным исследовательским университетам, федеральным университетам). Наименее значимыми характеристиками оказались академическая успеваемость и рекомендации со стороны знакомых, друзей, родственников.

Выделение групп характеристик происходило по однородным признакам: так характеристики, связанные с образованием и опытом работы молодых специалистов, были объединены в профессионально-квалификационную группу; социально-демографические характеристики и различные компетенции в личностную группу; навыки эффективной самопрезентации и составления резюме, рекомендации со стороны родственников и знакомых – в социально-деловую группу (рис. 4).

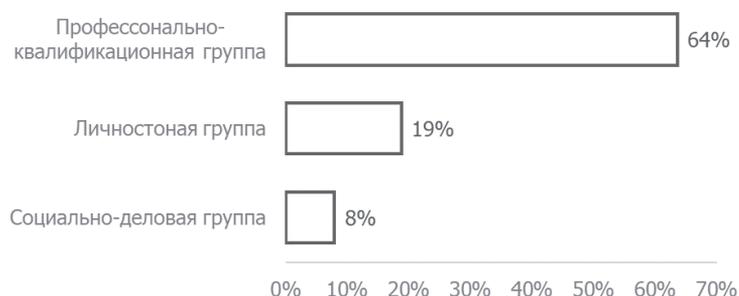


Рис. 4. Объединенные группы характеристик человеческого капитала молодежи

Таким образом, наиболее значимым требованием рынка труда к человеческому капиталу молодежи является соответствие профессионально-квалификационных характеристик молодых специалистов рабочему месту. Представляется целесообразным учитывать рассмотренные требования рынка труда к человеческому капиталу молодежи как в процессе подготовки молодых специалистов в вузе, так и в процессе поиска работы. Однако, согласно нашим исследованиям, необходимость сотрудничества с вузами осознают 40% опрошенных работодателей, из которых 11% сотрудничают на регулярной основе, остальные – по мере появления потребности в молодых специалистах.

Заключение

В процессе исследования определены ключевые характеристики современного молодежного рынка, среди которых: высокий уровень безработицы; дисбаланс спроса и предложения; неопределенность молодежи в отношении социального и профессионального статуса; ежегодное увеличение числа молодых людей, которые не работают или не учатся; частота случаев трудоустройства не по направлению подготовки; нежелание работодателей нанимать молодых людей без опыта работы, включая выпускников вузов и др. Также отмечается недостаточное взаимодействие образовательных учреждений с представителями бизнеса – потенциальными работодателями выпускников вузов, программы государственной поддержки молодых специалистов на рынке труда отсутствуют или очень слабо развиты. Кроме того, большинство молодых людей оценивают свое положение на рынке труда как неудовлетворительное, что, в свою очередь, приводит к другим серьезным проблемам: отсутствию желания молодежи продолжать трудовую деятельность и/или искать новое место работы, росту бедности, росту преступности, минимизации духовно-нравственных ценностей и др.

Проведенные исследования подтверждают, что в среднем молодежь зарабатывает меньше других категорий населения; неформальные коммуникации по-прежнему остаются доминирующими каналами поиска работы; отсутствие опыта работы является основной причиной трудностей в поиске подходящей работы; четыре основных фактора (заработная плата, дополнительные выплаты, карьерные возможности и профессиональный рост) являются наиболее важными мотивами молодежи при трудоустройстве; отсутствие опыта работы, отсутствие рабочих мест по специальности и высокие зарплатные ожидания молодежи являются основными причинами отказа в трудоустройстве, а, как следствие, и высокого уровня безработицы среди молодежи.

Список источников

1. Дмитриева Ю.В. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя // *Кадровик. Кадровый менеджмент*, 2010, no. 2, с. 67-75.
2. Кара А.Н. Качество высшего профессионального образования как основа обеспечения конкурентоспособности специалистов // *Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Экономика*, 2011, no. 2 (16), с. 20-25.

3. Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников // *Вопросы экономики*, 2016, no. 8, с. 74-95.
4. Серегина Е.А. Теоретические основания конкурентоспособности выпускников вузов // *Вестник АПК Ставрополя*, 2016, no. 2 (22), с. 174-180.
5. Серёгина В.В., Середина М.Н., Заболотная Е.А. Новые вызовы молодежного рынка труда // *Экономика и управление: проблемы и решения*, 2019, no. 9 (1), с. 124-130.
6. Becker G.S. *Human Behavior: Economic Approach. Selected Papers on Economic Theory. Translated from English*. Moscow, Higher School of Economics Press, 2003.
7. Ben-Porath Y. The F-Connection: Families, Friends and Firms, and the Organization of Exchange // *Population and Development Review*, 1980, no. 6, pp. 9-15.
8. Boyatzis R.E., Cowen S.S. & Kolb D.A. Implementing Curriculum Innovation in Higher Education // *New Weatherhead MBA program. Selections*, 2003, no. 9 (1), pp. 1-9.
9. McClelland David C., Spencer Lyle M.Jr., Signe M. Spencer. *Competency Assessment Methods: History and State of the Art*. Cambridge, Cambridge University Press, 1990.
10. Spence M. *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, Harvard University Press, 1974.
11. Spence M., Porter M. *Competitive Structure in Investment Banking*. Harvard University Press, 1983.
12. Spencer M., Spencer L. *Competence at Work*. Moscow. HIPPO Press, 2005.
13. Stone W. Measuring Social Capital. Towards a Theoretically Informed Measurement Framework for Researching Social Capital in Family and Community Life // *Australian Institute of Family Studies. Research Paper*, 2007, no. 24, pp. 103-130.

THE REQUIREMENTS OF THE LABOUR MARKET TO THE HUMAN CAPITAL OF YOUNG PEOPLE

Zabolotnyaya Elizaveta Aleksandrovna¹, Senior Lecturer

Seryogina Victoriya Viktorovna², Cand. Sc. (Soc.), Assoc. Prof.

Seredina Marina Nikolaevna², Cand. Sc. (Eng.), Assoc. Prof.

¹ Novorossiysk Branch of Financial University under the Government of the Russian Federation, Vidova st., 56, Novorossiysk, Russia, 353907; e-mail: liz.seregina@yandex.ru

² Azov-Black Sea Engineering Institute, Lenina st., 21, Zernograd, Russia, 347740; e-mail: vic.victora@yandex.ru; smn1472@yandex.ru

Purpose: the article is devoted to the definition and research of the labor market requirements for the human capital of youth. *Discussion:* the Russian youth labor market is characterized by a number of negative trends, among them: the reduction of work places due to the active informatization of business processes, the growth of unemployment rates, low interest of young people to work in the real sectors of the economy, the preference of young people for distance work, the growth of NEET rates, and many others. The most relevant issues both in theory and in practice, which are a task not only of national, but also of global scale, include the research of the problems of the modern youth labor market, youth employment, her effective and rapid employment. *Results:* in the article it is presented a method of step-by-step research of labor market requirements. At the first stage, the motives for hiring young specialists, the main advantages and disadvantages of the youth labor force were identified. At the second stage, the reasons for the refusal to employ young specialist were analyzed. The third stage involved the determination of groups of characteristics of the human capital of young people, correlating with effective employment. The results of the research can be used in the development of state programs for youth policy and university employment programs for graduates.

Keywords: youth labor market, employment, unemployment, employers, young specialists, motivation.

References

1. Dmitrieva Yu.V. Konkurentosposobnyy vypusknik vuza s pozicii rabotodatelya [The Competitive Graduate from the Employer's Position]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment*, 2010, no. 2, pp. 67-75. (In Russ.)
2. Kara A.N. Kachestvo vysshego professional'nogo obrazovaniya kak osnova obespecheniya konkurentosposobnosti spetsialistov [Quality of Higher Education as Basis of Ensuring Experts' Competitiveness]. *Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo universiteta servisa. Ekonomika*, 2011, no. 2 (16), pp. 20-25. (In Russ.)
3. Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. Vliyanie «kachestva» vuza na zarabotnuyu platu vypusknikov [The Impact of University Qua-

- lity on Graduates' Salaries]. *Voprosy ekonomiki*, 2016, no. 8, pp. 74-95. (In Russ.)
4. Seregina E.A. Teoreticheskie osnovaniya konkurentosposobnosti vypusnikov vuzov [Theoretical Basis of Graduates' Competitiveness]. *Vestnik APK Stavropol'ya*, 2016, no. 2 (22), pp. 174-180. (In Russ.)
 5. Seryogina V.V., Seredina M.N., Zabolotnyaya E.A. Novye vyzovy molodezhnogo rynka truda [New Challenges of the Youth Labor Market]. *Ekonomika i upravlenie: problemy i resheniya*, 2019, no. 9 (1), pp. 124-130. (In Russ.)
 6. Becker G.S. *Human Behavior: Economic Approach. Selected Papers on Economic Theory. Translated from English*. Moscow, Higher School of Economics Press, 2003.
 7. Ben-Porath Y. The F-Connection: Families, Friends and Firms, and the Organization of Exchange. *Population and Development Review*, 1980, no. 6, pp. 9-15.
 8. Boyatzis R.E., Cowen S.S. & Kolb D.A. Implementing Curriculum Innovation in Higher Education. *New Weatherhead MBA program. Selections*, 2003, no. 9 (1), pp. 1-9.
 9. McClelland David C., Spencer Lyle M.Jr., Signe M. *Spencer. Competency Assessment Methods: History and State of the Art*. Cambridge, Cambridge University Press, 1990.
 10. Spence M. *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, Harvard University Press, 1974.
 11. Spence M., Porter M. *Competitive Structure in Investment Banking*. Harvard University Press, 1983.
 12. Spencer M., Spencer L. *Competence at Work*. Moscow, HIPPO Press, 2005.
 13. Stone W. Measuring Social Capital. Towards a Theoretically Informed Measurement Framework for Researching Social Capital in Family and Community Life. *Australian Institute of Family Studies. Research Paper*, 2007, no. 24, pp. 103-130.