

Научная статья

УДК

doi:

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Хамит Базлахметович Дусаев

¹Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация

¹ dusaevhb@atiso.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9524-6473>

Айнара Хамитовна Дусаева

²ВНИОПТУСХ – филиала ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ, Москва, Россия

² ainara.dusaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0294-3806>

Аннотация. В статье даны различные определения и интерпретации понятия человеческий капитал отечественных и зарубежных исследователей. Раскрыта хронология развития теории человеческого капитала. Произведен анализ вклада и значимых научных трудов зарубежных и отечественных экономистов-исследователей проблем человеческого капитала. Представлены особенности и обоснование различных концепций при исследовании теории человеческого капитала: «функция доходов», концепция «обгона», «функция заработков», новая экономическая теория семьи.

Представлены структура, виды, компоненты человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал, характеристика индекса развития человеческого потенциала. Обоснован компетентностный подход в образовании и его особенности, инвестиции в человеческий капитал как основа развития конкурентоспособности хозяйствующих субъектов и национальной экономики.

Ключевые слова: теория человеческого капитала, концепция, функция, знания, компетенции, компетентность, инвестиции, компетентностный подход, конкурентоспособность, национальная экономика

DOI:

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF HUMAN CAPITAL

¹Khamit Bazlahmetovich Dusaev¹ 1Academy of Labor and Social Relations, EUP VO "ATiSO", Moscow, Russian Federation

¹dusaevhb@atiso.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9524-6473>

² Ainara Khamitovna. Dusaeva "All-Russian Research Institute of Organization of Production, Labor and Management in Agriculture" is a branch of the Federal State Budgetary Scientific Institution "Federal Scientific Center of Agrarian Economics and Social Development of Rural Territories - All-Russian Research Institute of Agricultural Economics". VNIOPUSKH - branch of FGBNU FNC VNIIESH, Moscow, Russia

² ainara.dusaeva@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0294-3806>

Annotation. The article provides various definitions and interpretations of the concept of human capital by domestic and foreign researchers. The chronology of the development of the theory of human capital is revealed. The contribution and significant scientific works of foreign and domestic economists-researchers of human capital problems are analyzed. The features and justification of various concepts in the study of the theory of human capital are presented: "income function", the concept of "overtaking", "earnings function", the new economic theory of the family.

The structure, types, components of human capital, investments in human capital, characteristics of the human development index are presented. The competence-based approach in education and its features, investments in human capital as the basis for the development of competitiveness of economic entities and the national economy are substantiated.

Keywords: theory of human capital, concept, function, knowledge, competence, competence, investment, competence approach, competitiveness, national economy

Введение. Развитие человеческого капитала, управление персоналом хозяйствующих субъектов, поддержание трудового коллектива в наиболее качественном состоянии для эффективного выполнения каждым сотрудником задач, стоящих перед организацией, имеет важнейшее и актуальное значение.

Эффективная деятельность и успех любой организации зависят от способности работников усваивать и использовать новые знания, умения, навыки и компетенции, что обеспечивает профессиональную компетентность и конкурентоспособность персонала.

По нашему мнению, профессиональное образование и обучение персонала организаций являются основой развития экономики и человеческого капитала хозяйствующих субъектов. По мнению многих исследователей этот фактор – главное условие экономического роста и увеличения производительности труда на протяжении XX века и будет определяющим в XXI и последующих веках.

Если в 1890 г. минеральное сырье, энергоресурсы, продовольствие составляли 50% валового национального продукта, то в настоящее время менее 10%, а квалифицированные рабочие и специалисты являются источником 80% национального производства товаров и услуг [1. С.6].

По данным исследований Европейского Фонда развития управленческих кадров (EFMO), период устаревания знаний специалистов составляет 1,5-2,0 года. В связи с этим на передний план выходит задача непрерывного обучения персонала как важнейший фактор развития человеческого капитала, формирования рабочей силы и экономики нового качества.

В Российской Федерации, в отличие от промышленно развитых стран, уровень профессиональной подготовки персонала отечественных предприятий достаточно низок: в промышленности 17% работников имеет низкую квалификацию, 78% - среднюю и лишь 5% высокую квалификацию. Более 50% работников в отраслях экономики являются работниками неквалифицированного труда с узкой специализацией или труда средней сложности. Вследствии этого около 60% работников, высвобожденных в результате структурной перестройки, нуждается в получении новой профессии или в повышении квалификации [1. С.10].

Считаем, что в связи с этим развитие человеческого капитала становится приоритетным направлением деятельности всех хозяйствующих субъектов, производств, комплексов, отраслей и национальной экономики в целом, основой повышения эффективности производственно-хозяйственной и экономической деятельности, достижения более высоких конечных результатов деятельности в триаде экономических отношений: доход – прибыль – рентабельность, улучшения финансового состояния и конкурентоспособности предприятий, производимых экономических благ, товаров и услуг.

Основная часть. Человеческий капитал представляет собой широкое и емкое понятие, состоящее из многих составляющих компонентов. В самом общем смысле это понятие включает все знания, умения, навыки, компетенции, мотивацию, стимулирование и здоровье, позволяющие человеку создавать экономические блага и достойное приложение своих сил и способностей.

Родоначальником этого термина является Джейкоб Минсер, опубликовавший в 1958 г. статью под названием «Инвестиции в человеческий капитал и персональное распределение доходов» [2,3]. Впоследствии эту концепцию развили ученые Гарри Беккер и Теодор Шульц, ставшие позже лауреатами Нобелевской премии [4]. Они развили идею об эффективности вложений в человеческий капитал, обосновали его в качестве основного фактора производства.

В словаре «Академия» понятие человеческий капитал определено как «интенсивный производственный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития» [2,5]. Таким образом, человек со своими знаниями и умениями становится главной ценностью современности и производственной силой.

М. Блауг [4] утверждает, что Д. Минсер «открыл» теорию человеческого капитала даже раньше, чем Т. Шульц и Г. Беккер, хотя эта честь нередко приписывается этим исследователям. В авторском номере *Journal of Political Economy* за 1958 г. была опубликована статья Д. Минсера «Инвестиции в человеческий капитал и персональное распределение дохода» [2], явившаяся первой попыткой создания модели, в которой характерные особенности персонального распределения доходов объяснены исключительно на основе различий между индивидами с точки зрения полученного профессионального обучения.

В новаторской статье «Обучение на рабочем месте: затраты, отдача и некоторые следствия» [6] в октябре 1962 г. он воспользовался известными ему различиями в заработках для определения общих инвестиций США в обучение без отрыва от производства, индивидуального дохода от таких инвестиций, а также дохода, который вложения приносят индивидуумам.

Теория человеческого капитала как отдельное направление экономической науки сформировалась в 60-е годы XX века. Профессор Чикагского университета Т. Шульц в 1960 г. ввел в научный оборот понятие «инвестиции в человека». В 1962 г. вышел специальный номер «Журнала политической экономии», посвященной этой проблеме [7]. В 1964 г. вышло первое издание книги Г. Беккера «Человеческий капитал» [8].

Основы теории человеческого капитала были заложены значительно раньше в рамках классической политической экономии. Выдающийся английский исследователь, государственный деятель, предприниматель, первый профессиональный экономист, основатель экономической статистики У. Петти (1623-1687) рассматривал население страны как важнейший элемент национального богатства. Он разработал количественный метод оценки ценности населения с точки зрения капитализации его доходов, выполнил соответствующие расчеты для динамично развивающейся промышленной Англии [9]. Это можно считать первым опытом измерения национального человеческого капитала.

Представление о полезных способностях человека как о капитале, реализуемое в его личности и требующее определенных затрат для приобретения, было выдвинуто А. Смитом (1723-1790) в книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» [10] в 1776 г. Был использован подход индивидуального человеческого капитала Чикагской школы. На основе проведенных исследований А.Смит сделал следующее заключение: богатство создается в сфере производства, а его источником служит труд.

Позднее Д. Минсер одним из первых сформулировал «функцию доходов», на основе которой индивидуальный подход зависит исключительно от продолжительности обучения, то есть уровня полученного образования и стажа практической работы.

В книге «Образование, опыт и доходы» 1974 г. [11] Д. Минсер обобщил итоги и результаты более чем 10-летней работы по исследованию «функций доходов».

Именно в ней он изложил оригинальную идею концепции «обгона» (*Overtaking concepts*).

Сущность концепции «обгона» заключается в следующем. При выборе работы некоторые соискатели выбирают самую высокооплачиваемую из доступных, а другие за которую платят меньше, но впоследствии по истечению некоторого временного лага за низкооплачиваемую работу будут платить больше; кроме того, молодые люди часто меняют место работы в поисках лучших условий и более высокой оплаты труда.

В итоге оказывается, что «функция заработков» способна объяснить небольшую часть изменений в доходах мужчин и женщин в возрасте до 30 лет. По истечению 7- 8 лет работы на производстве выбравшие в самом начале низкооплачиваемую работу «перегоняют» тех, кто занимал более высокооплачиваемые должности.

В результате этого кривая экспоненциальной зависимости заработка взмывает вверх и приносит большие доходы.

Д. Минсер действительно доказал, что большая часть всех имеющих различий в доходах мужчин и женщин примерно тридцатилетнего возраста можно объяснить с помощью «функций заработка» - экспоненциальной зависимости двух переменных.

В своем эссе «Участие замужних женщин в рабочей силе» [12] Д. Минсер впервые теорию трудовых ресурсов рассматривал в контексте принятия решений на уровне семьи и нерыночное поведение в семье рассматривалось в сочетании с поведением на рынке труда.

Впоследствии Д. Минсер использовал этот подход для изучения и исследования проблемы семейных инвестиций в человеческий капитал.

В совместной статье в соавторстве с С. Полячком «Семейные инвестиции в человеческий капитал: заработки женщин» [13] они активно защищали свою точку зрения. Полагаем, основная причина более низкой оплаты труда женщин является не дискриминационная практика работодателей, а вынужденное прерывание своей карьеры большинством женщин из-за деторождения, ухода и воспитания детей в декретный период. В результате этого их производственный стаж и практический опыт меньше по сравнению с мужчинами, то есть это объясняется, по нашему мнению, гендерными различиями.

Позднее Д. Минсер применил новую экономическую теорию семьи для объяснения демографических изменений и миграции населения в двухтомном издании «Исследования человеческого капитала и предложения труда», вышедшем в 1993 году [14].

Г. Беккер является самым оригинальным мыслителем современной экономической науки. Он превратил несколько оригинальных идей, высказанных ранее другими исследователями, в том числе и Д. Минсером, в уникальную теорию человеческого капитала, создаваемого посредством общего и профессионального образования. Изданная в 1964 г его книга «Человеческий капитал» [8], новое расширенное издание 1993 г. послужили отправной точкой «революции инвестиций в человеческий капитал в экономической мысли» [14,15], которая охватила экономическую науку в 1960-е годы.

В опубликованной статье в 1965 г. «Теория распределения времени» [16] Г. Беккер исследовал разделение труда между членами семьи – социального института, который экономическая теория до этого практически полностью игнорировала.

В фундаментальном труде «Трактат о семье» [17] он обосновал новую экономическую теорию семьи, отличающуюся от традиционной концепции семьи как потребляющей единицы из одного человека и рассматривал семью как производящую единицу из нескольких человек, буквально производящую «совместную полезность» при помощи исходных ресурсов (времени, навыков и знаний разных членов семьи). Это позволяет успешно применять теорию производства для анализа поведения домохозяйств.

Т. Шульц (1902-1995) был активным популяризатором и распространителем идей других исследователей-экономистов. Он не был создателем теории человеческого капитала в отличие от Д. Минсера и Г. Беккера. М. Блауг отмечает, что президентское обращение Т. Шульца к Американской экономической ассоциации в 1960 г. «Инвестиции в человеческий капитал» сыграло огромную роль в привлечение внимания к этой сфере и области исследований, его с полным основанием можно назвать «отцом» теории человеческого капитала [4].

Издание книги «Инвестиции в человеческий капитал: роль образования и исследований» (1971) ознаменовало возврат Т. Шульца к теории человеческого капитала с сочетанием прикладных и теоретических исследований. Он активно участвовал в

организации и проведении научных конференций, редакторской работе и соавторстве в фундаментальных книгах «Инвестиции в образование: дилемма равенства и эффективности» (1973), «Новый экономический подход к рождаемости» (1973), «Экономическая теория семьи: брак, семья, человеческий капитал и рождаемость» (1974). К более поздним изданиям Т. Шульца относятся «Восстановление экономического равновесия: человеческий капитал в современной экономике» (1990) и «Источники возрастающей отдачи» (1993).

По нашему мнению, вклад Т. Шульца в новую «экономическую теорию семьи», ассоциирующейся с теорией человеческого капитала, очень существенный и значительный, имеет важное научное, теоретическое и прикладное значение.

Появление термина «человеческий капитал» способствовало формированию целостной теории по изучению качественных изменений трудовых ресурсов в результате целенаправленных инвестиционных вложений в человека. Все это обусловлено радикальными изменениями в мировой экономике, вступившей во второй половине XX в. в постиндустриальную фазу. В процессе формирования инновационной экономики, постиндустриального и информационного общества существенно возросла роль и значение высокопрофессионального труда, снизилась доля и роль неквалифицированного труда.

В развитых западных странах и Японии в начале XX в. инвестиции в образование и здравоохранение были вдвое меньше, чем инвестиции в физический капитал. В 60-е годы доли этих инвестиций сравнялись, а на рубеже XX-XXI веков на долю человеческого капитала приходилось до 70%, а в настоящее время - до 80% совокупных инвестиций [18]. Основную долю инвестиций в человеческий капитал осуществляет государство.

Государство выполняет одну из важнейших функций по регулированию экономики и обеспечению конкурентоспособности страны в условиях глобализации мировой экономики. Человеческий капитал является основным интенсивным конкурентным фактором развития и производительной силой.

До сих пор не существует единого определения термина «человеческий капитал». Различные определения и инфиниции используются для индивидуального, корпоративного и национального человеческого капитала.

По мнению В.Н. Крутько, Т.М. Смирновой: «Простейшее представление о человеческом капитале – капитал в форме знаний, навыков и умений, полученных в процессе образования и практической деятельности человека» [18.С.8].

Оценкой стоимости служит затраты на образование и обучение. Время, затраченное на обучение, могло быть использовано для получения доходов за счет участия в экономической деятельности, то есть это является упущенной выгодой работника и не возможностью получения в этот период времени денежного вознаграждения за вложенный труд.

Известно, что физический капитал требует расходов на ремонт, содержание и сервисно-техническое обслуживание, а индивидуальный человеческий капитал для поддержания работоспособности требует затрат на здравоохранение, здоровый образ жизни и сохранение здоровья.

Г. Беккер для анализа корпоративного человеческого капитала ввел понятие общего и специального капитала. Специальная подготовка, финансируемая по большей части самими компаниями и фирмами, которым поступает основной доход от нее, наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы и компании, где они были получены. Общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками и создает капитал универсального применения, прибыль от которого достается работникам. При определении национального человеческого капитала критерии эффективности не могут быть сведены только к нормам отдачи капитала.

Важнейшей функцией государства является организация производства общественных благ (товаров и услуг), приносящих существенную выгоду обществу, но не являющихся предметом рыночных отношений, в силу чего чисто рыночный механизм не справляется с их производством (так называемое «фиаско рынка») [8]. Ограничение теории человеческого капитала связано с тем, что не позволяет с точностью, что и экономическая деятельность, анализировать и прогнозировать процесс воспроизводства населения.

Точность таких оценок сильно ограничена невозможностью учитывать нематериальные затраты на этот вид человеческой деятельности.

Недостаточность строго экономического подхода к описанию роли человеческого фактора в развитие современного мира приводит к расширению понятия «человеческий капитал» за счет включения параметров неэкономической природы, которые значительно сложнее непосредственно измерить или оценить косвенными методами.

В.С. Голубев, Р.А. Перелет, В.В. Бушуев [19, 20] при исследовании общественного человеческого капитала (национального и регионального) выделяют в нем три компонента: интеллектуальный, витальный и духовный капитал.

Эти исследователи констатируют, что интеллектуальный капитал рассматривается в соответствии с традиционным подходом, а его прирост определяется пропорциональным суммарным затратам на образование и здравоохранение.

Прирост витального капитала считается пропорционально уровню рождаемости и средней продолжительности жизни населения.

Духовный капитал общества в принципе не является измеримой величиной, но в качестве маркера изменений этой компоненты человеческого капитала авторы используют показатель, широко используемый в социологических исследованиях для оценки общественного благополучия – частоту самоубийств.

Ю.А. Корчагин рассматривает индивидуальный человеческий капитал в классическом понимании. По мнению этого автора: «Корпоративный человеческий капитал – накопленный фирмой специальный и особенный по сравнению с конкурентами индивидуальный человеческий капитал, ноу-хау, интеллектуальный капитал и особенные управленческие и иные интеллектуальные технологии, включая компьютерные и информационные технологии, повышающие ее конкурентоспособность» [21].

Ю.А. Корчагин отмечает: «Национальный человеческий капитал – это часть инновационных (креативных) трудовых ресурсов, накопленные конкурентоспособные и высокопроизводительные знания, инновационная система, интеллектуальный капитал и инновационные технологии во всех сферах жизнедеятельности и экономики, а также качество жизни, обеспечивающие в совокупности конкурентоспособность экономики страны и государства на мировых рынках в условиях глобализации» [21, 22].

Автором понятие человеческого капитал расширено за счет включения факторов взаимодействия людей. Многие современные исследователи эту группу факторов определяют как социальный капитал и отделяют его от человеческого капитала. В национальный человеческий капитал включена часть трудовых ресурсов с учетом накопленных знаний и опыта только сопряженная с инновационным сегментом экономики.

Принятая направленность и вектор развития в сферу инновационных информационно емких технологий может привести к преобладанию «виртуальной» экономики над «реальной» и опасному нарушению баланса между эффективностью и надежностью общественного развития.

Ю.А. Корчагин к базовым составляющим национального человеческого капитала относит ментальность народа, качество образования, здоровье, накопленные знания (уровень науки, конкуренцию и экономическую свободу, верховенство законов, безопасность бизнеса и граждан).

Под ментальностью народа автор подразумевает традиции и культуру населения, отношение к труду, семье, законопослушность, на которые определяющим образом исторически влияли религия, степень экономической свободы и условия жизни [21].

Большинство перечисленных показателей не являются результатом инвестиционных вложений, а некоторые даже не подлежат количественной оценке.

Ю.А. Корчагин ввел понятие отрицательного человеческого капитала, к которым отнесены знания, навыки и моральные установки, связанные с преступным целеполаганием, ложные знания, устаревшие управленческие и интеллектуальные установки, мешающие созидательной деятельности – как собственной, так и других участников экономической деятельности – и созданию новых благ и доходов [21].

Несомненно, негативная роль этих факторов неоспорима. На наш взгляд, придание отрицательных значений величине человеческого капитала является радикальным мнением исходного смысла этого понятия. На основе этой интерпретации к отрицательному человеческому капиталу можно отнести и конкурентную борьбу, сопряженную с созданием помех для созидательной деятельности конкурентов.

Концепция человеческого капитала сыграла существенную роль в переориентации стратегий развития ведущих экономик мирового сообщества и быстро развивающихся стран в направлении приоритетного развития человека и радикальном повышении эффективности и глобализации национальных экономик.

Ограничения возможностей теории человеческого капитала в области нерыночных аспектов человеческой деятельности порождают потребность не только в расширении понятия человеческого капитала, но и в альтернативных подходах к оценке эффективности человеческого ресурса. В связи с этим, была разработана методология человеческого потенциала. Термин «потенциал» обозначает способность совершать работу значительно лучше по сравнению с капиталом и соответствует многообразию форм полезной человеческой деятельности.

Исследователями И.Ю. Ереминой, М.Н. Филатовой, Л.И. Бабаевой выявлено для получения индекса человеческого капитала учитывается не только уровень образования, но и приобретение квалификации [23].

По мнению Г.Р. Юнусовой [24] в настоящее время выделяются следующие элементы, входящие в структуру человеческого капитала:

- уровень образования, подготовка и компетенции;
- гибкость, творческое мышление и мобильность;
- опыт работы и квалификация;
- здоровье;
- уровень культуры.

И.Ю. Еремина и соавторы отмечают, под понятием человеческого капитала понимается результат инвестирования в его структурные компоненты [23].

По мнению отечественных ученых, человеческий капитал предприятия – это запасы их знаний, умений, навыков, способностей, которые в результате вложения в процессе развития работников, сформировались и усовершенствовались и которые в будущем принесут прибыль компании [24, 25].

В.Г. Мартынов, И.Ю. Еремина, А.С. Абдулкадыров подчеркивают, что инвестиции в человеческий капитал определяются затратами на работников компании, которые впоследствии увеличат производительность труда, а именно в мероприятия по поддержке их здоровья, на программы повышения квалификаций и профессиональной подготовки, в социальные выплаты и т.д. [26].

Считаем, что работники организаций, учреждений, предприятий являются самым ценным и незаменимым ресурсом. В связи с этим хозяйствующие субъекты должны обеспечивать персоналу предприятий комфортные условия работы и труда, медицинское обслуживание, их обучение и развитие, комплексную мотивацию и стимулирование, постоянно проводить мониторинг соблюдения трудовых прав, повышать вовлеченность

персонала в решение стратегических задач организации, гарантировать справедливую оценку вклада каждого из сотрудников, достойное вознаграждение за результаты труда, предоставлять каждому равные права и возможности в процессе трудовой деятельности.

Для обеспечения высококвалифицированными кадрами хозяйствующие субъекты должны определять наиболее востребованные и приоритетные компетенции с учетом отраслевой специфики, цифровизации экономики, принимаемых санкционных мер (на данный момент принят уже 12 пакет санкций) и давления на Россию стран Западной Европы и США. Следует развивать базовые компетенции, подготовку, социальные, информационные и цифровые навыки сотрудников фирм и компаний. Работники должны расширять свои знания, способности, компетенции и обеспечивать конкурентоспособность организаций и предприятий. Эффективность использования человеческого капитала всецело зависит от рационального инвестирования в персонал и действенной кадровой и социальной политики хозяйствующего субъекта.

Инвестиционными вложениями в человеческий капитал считаются образование, производственная подготовка, охрана здоровья, миграция, поиск информации на рынке, рождение и воспитание детей.

В прикладном значении инвестиции в человеческий капитал представляют затраты на образование, производственную практику, повышение квалификации и переподготовку, так как они развивают у человека знания, формируют когнитивные умения, навыки и необходимые компетенции. Наиболее очевидным и ярким видом инвестиций в человеческий капитал являются инвестиционные вложения в образование.

Г. Беккер считает: «... экономический рост был исторически связан с расширением системы образования. Он в это время обеспечивал премию за приобретенные в ходе обучения качества и давал необходимые средства, чтобы оплачивать приобретение этих качеств» [8. С. 96].

Главные факторы развития человеческого потенциала – непрерывное образование и обучение, здравоохранение и наука. В международной практике введено понятие – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), представляющий среднеарифметическое из трех наиболее наглядных индикаторов уровня жизни: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса уровня образования населения и индекса реального среднедушевого ВВП, рассчитанного с учетом паритета покупательной способности валют разных стран. Величина индекса может изменяться от 0 до 1, чем ближе он к 1, тем выше развитие человеческого потенциала и короче путь, который надо пройти стране для достижения желаемых результатов.

Страны, в которых ИРЧП находится в пределах 0,800 и выше относятся к категории с высоким уровнем развития человеческого потенциала. При варьировании в интервале от 0,500 до 0,790 – к странам со средним уровнем развития, а страны при ИРЧП менее 0,500 - к категории стран с низким уровнем развития человеческого потенциала.

По данному показателю Россия относится к категории стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала.

К.Г. Кязимов констатирует: «Переход к рыночной экономике требует специальной программы подготовки персонала к новым условиям. Особенно возрастает роль непрерывного обучения. Уже через 10 лет устареет 80% используемого оборудования и технологий. К этому времени 80% работников будут иметь образование, полученное 10 лет назад» [1]. В связи с интенсивным развитием НТП и внедрением различных инновационных разработок в производство, науку и практику возрастает потребность в их освоение, изучение и использование в трудовой деятельности на основе непрерывной системы образования и профессионального обучения персонала хозяйствующих субъектов.

Считаем, в связи с этим необходима строгая реализация стратегии обучения в течение всей трудовой жизнедеятельности человека, охватывающая не только образовательные организации, но и хозяйствующие субъекты и повышение

ответственности граждан за самостоятельное обучение, самоорганизацию и самосовершенствование знаний, умений, навыков, мастерства, опыта работы и профессиональной компетентности работников.

Полагаем, основным показателем достижения любой страны в области развития человеческих ресурсов является индекс развития человеческого потенциала, а важнейшим и значимым критерием качества рабочей силы их профессиональная компетентность и конкурентоспособность на рынке труда.

Всемирный банк с 1990 г. реализует глобальный «Проект развития человеческого капитала» [27]. В рамках реализации этого проекта, в качестве одного из элементов, публикуются рейтинги стран по уровню развития человеческого капитала. Россия и Сербия в рейтинге стран мирового сообщества по этому показателю занимают 41 и 42 места с 0,68 баллами. А маленькие по площади и размеру страны, как Сингапур и Гонконг, занимают лидирующие позиции с показателями индекса 0,88 и 0,81 баллов, США и Беларусь соответственно 35 и 36 позиции с 0,70 баллами. Самый низкий показатель вышеуказанного индекса у Центрально-Африканской Республики (0,29 балла), занимающей 174 место в рейтинг - листе стран мирового сообщества [28].

И.В. Макарычева считает, одной из причин, что Россия находится в первой трети списка, является проблема цифрового неравенства [29]. Она определяет это как ситуацию, когда разные слои населения имеют разный доступ к средствам современной коммуникации, а в обобщенном виде – к выходу в мировую сеть Интернет, то есть доступ ко многим серверам, сервисам и услугам, доступ к информации, необходимой для принятия эффективных управленческих и технологических решений.

По нашему мнению, в России цифровое неравенство сформировалось по размеру территории, а с точки зрения информатизации большая пространственная территория и площади становятся существенной проблемой из-за отсутствия зон покрытия и приемно-передаточных станций. В связи с этим, считаем, что неслучайно рейтинг стран по индексу человеческого капитала возглавляют различные страны с маленькой территорией.

Считаем, что доступ к сети Интернет напрямую зависит от коммуникационных каналов и их зон покрытия. В связи с этим, в сельских территориях многие районы не имеют оптимальных и достаточно эффективных технических средств связи и производственных баз их обеспечения, в том числе и выхода в Интернет. Это отчетливо проявилось в период пандемии: огромное количество сельских школ и других образований не смогли обеспечить дистанционное обучение учащихся и оперативное управление возникшей ситуацией.

В 2019 г. была принята государственная программа «Цифровая экономика» [30], в рамках которой было предусмотрено обеспечение доступа к сети Интернет всех социально значимых объектов: образовательных организаций, включая школы, органов власти и местного самоуправления, учреждений культуры и фельдшерско-акушерских пунктов.

Отрадно отметить, что в реализации этой программы уже завершено несколько важнейших и социально значимых этапов:

- все школы страны на 100% подключены к сети Интернет и почти все оборудованы Wi-Fi;
- практически закончен мегапроект – протянуто оптоволокно по дну Охотского моря от Магадана через Сахалин и Камчатку до Чукотки;
- в настоящий момент идет прокладка кабелей уже на местах на континенте [31].

Это свидетельство огромного титанического труда всех взаимодействующих структур и исполнителей государственной программы «Цифровая экономика».

По нашему мнению, достигнуты существенные успехи в развитии коммуникационных сетей, которые окажут позитивное влияние на качество и развитие человеческого капитала во вновь присоединенных регионах. Доступ к всемирной сети

Интернет – это, в первую очередь, доступ к когнитивным знаниям и необходимой информации.

На протяжении XX в. технологии и требования к работникам постоянно обновлялись. Скорость изменений была не так велика, повышать квалификацию работникам приходилось примерно раз в 10 лет.

По оценкам экспертов, к 2030 г. в связи с автоматизацией 12% рабочих мест могут просто исчезнуть, а 30% рабочих функций будут требовать от работников совершенно новых навыков, которые еще не известны на рынке труда [32], то есть появятся совершенно новые профессиональные компетенции, которые должны быть оперативно освоены и профессионально использованы персоналом хозяйствующих субъектов в своей работе и профессиональной деятельности.

В связи с этим в любой сфере деятельности переобучения требуются значительно чаще - каждые 2-3 года. Работники должны иметь гибкость мышления, способность быстро усваивать новые навыки и компетенции, готовность к постоянному обучению и переобучению, освоению прогрессивных и инновационных разработок и нововведений.

Исследования результатов деятельности компаний, проведенные Р. Капланом и Д. Нортоном, выявлено, что ориентация менеджмента на улучшение только финансовых показателей не дает преимуществ в конкурентной борьбе. Установлено, что при этом снижались расходы на обучение, маркетинговые исследования, повышение качества обслуживания клиентов, а впоследствии появлялась вероятность ухудшения финансового состояния и снижение конкурентоспособности компании [33]. При этом сотрудники не всегда понимают своей роли в реализации стратегических целей компаний, отсутствует заинтересованность в выполнении корпоративных долгосрочных планов. Для решения этих проблем была предложена концепция сбалансированной системы показателей (ССП), в которой важная роль отводится стимулированию персонала с использованием ключевых показателей эффективности (КПИ).

В основе СПП лежат философия, миссия и видение компании, которые в сочетании и взаимодействии определяют стратегический план развития фирм и компаний. Миссия, видение, стратегия выступают основными направлениями деятельности компании, на основе которых разрабатывается сбалансированная система показателей и соответствующие или ключевые показатели эффективности для работников и меры вознаграждения за их выполнение.

Сбалансированная система показателей представляет стратегию компании в виде схемы, в организационно-иерархической структуре которой выделяют уровни в целом компании, функциональных сфер (дивизионов), отделов (структурных подразделений) и отдельных сотрудников с декомпозицией стратегических целей в конкретный план оперативной деятельности структурных подразделений и сотрудников и мерами вознаграждения при их выполнении.

Р. Каплан и Д. Нортон констатируют, что сбалансированная система показателей включает в себя четыре наиболее важных направлений деятельности компании: финансы, маркетинг, бизнес-процессы, обучение и развитие персонала. Считаем, что эффективное управление этими направлениями будет способствовать успешному развитию человеческого капитала, определяющего профессиональную компетентность, конкурентоспособность работников и хозяйствующих субъектов и конкурентоустойчивость организаций, предприятий и учреждений в целом.

Федеральный проект «Профессионалитет» [34] – новая система среднего профессионального образования. В основе данного проекта лежит отраслевой подход к подготовке кадров, позволяющий решить вопросы адресной подготовки кадров для ключевых отраслей национальной экономики России. Важнейшая инициатива этого проекта заключается в вовлечение бизнеса и бизнес - структур в партнерское управление образовательными организациями и участие в подготовке кадров по их требованиям и запросам работодателей.

В настоящее время в данной программе уже участвуют 619 образовательных организаций и 380 предприятий реального сектора экономики различных отраслей в 55 регионах страны [35], которые будут ежегодно расширяться за счет включения в этот процесс заинтересованных участников и товаропроизводителей.

Заключение. Полагаем, что приоритетным направлением устойчивого развития в настоящее время становится содействие персоналу в адаптации к новым реалиям рынка труда, в том числе обучению и переобучению работников с целью достижения тесной взаимосвязи с перспективами развития экономики и осуществление всеми доступными способами, средствами и методами на протяжении всей трудовой жизни человека, способствующие его профессиональной компетентности, конкурентоспособности, прогрессивной и успешной деловой карьере.

Высокие темпы научно-технического прогресса и инновационной деятельности оказывают существенное влияние на воспроизводство высококвалифицированной рабочей силы с учетом запросов и потребностей отраслевых секторов экономики.

В современных условиях впервые жизненный цикл внедряемых и используемых поколений техники и технологий стал существенно короче периода активной трудовой деятельности работников на основе бурного и интенсивного развития научно-технического прогресса и инновационной деятельности.

По нашему мнению, под действием НТП критерии качества рабочей силы (уровень образования, профессиональная подготовка, мотивация работника к повышению профессионализма и качества собственного труда, способность структуры хозяйствующего субъекта раскрывать все качества работника) постоянно дополняются новыми критериями и вновь появляющимися компетенциями, необходимыми для освоения инновационных технологий, поступающих сельскохозяйственных машин и техники, оборудования, аппаратуры и инструментария для производства различных видов работ и оказания услуг.

На современном этапе осуществляется переход к новой образовательной парадигме: от традиционной знаниевой (когнитивной) к компетентностному подходу в определении целей образования, отбора, содержания, организации образовательного процесса, оценки результатов с позиций готовности человека осуществлять осознанную, продуктивную деятельность в динамично изменяющихся условиях в планетарном масштабе.

В соответствии с компетентностным подходом необходимо формировать у работников не только знания, навыки и умения, но и профессиональные компетенции и профессиональную компетентность.

Этот подход, заложенный в основу федеральных государственных стандартов третьего поколения программ подготовки специалистов среднего профессионального и высшего образования, является важным вкладом в теорию развития человеческого капитала и качества подготовки рабочей силы.

По нашему мнению, на основе усвоения профессиональных знаний, навыков и умений формируются компетенции, а совокупность компетенций обеспечивает профессиональную компетентность и конкурентоспособность работников хозяйствующих субъектов и на рынке труда.

Основой компетентного подхода и развития человеческого капитала является приоритетная ориентация на цели и новые векторы и требования образования: обучаемость, самоопределение, самоорганизация, самоактуализация, самоменеджмент, социализация и развитие индивидуальности работников.

Большинство исследователей полагает, что компетентность определенного вида характеризует наличие 5 - 15 компетенций.

Европейский фонд обучения выделяет пять основных видов компетентности: специальная (профессиональная), информационная, социальная, когнитивная и

коммуникативная, способствующие развитию человеческого капитала и конкурентоспособности персонала и хозяйствующих субъектов.

Приоритетная задача государства и социальных партнеров выражается подготовкой квалифицированных кадров для инновационной экономики. Реализация этого не возможна без формирования соответствующей инновационной среды со всеми необходимыми соответствующими условиями и институциональными образованиями.

Опыт наиболее успешных российских и зарубежных компаний свидетельствует, что инвестиции в человеческий капитал дают быструю и высокую отдачу.

В настоящее время 1 доллар, вложенный в развитие человеческих ресурсов, приносит от 3 до 8 долларов дохода. Американское общество содействия обучению и развитию констатирует, что повышение качества рабочей силы в США определило 14% прироста реального национального дохода [1].

Инвестиционные вложения в человеческий капитал будут оправданы непременно и безоговорочно. Профессиональное образование кадров осуществляется на основе планомерного и организованного обучения и выпуска квалифицированных кадров для всех сфер человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, навыков, умений, компетенций, формирующих профессиональную компетентность и конкурентоспособность персонала хозяйствующих субъектов и обеспечивающих эффективную деятельность трудового коллектива и всей организации в целом.

Список источников

1. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для академического бакалавриата / К.Г. Кязимов. – 2-е изд. пер. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 202 с. – (Серия: Университеты России)
2. Minser J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy, Supplement, October 1958
3. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сотников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., проф. В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение – 1, Орел: Орел ГТУ, 2005
4. Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса. – СПб.: Экономикс, 2009. – 384 с.
5. Определение человеческого капитал https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал (дата обращения : 22.11.2023)
6. Minser J. On-the-Job Training: Cost, Returns and Some Implications, Journal of Political Economy, Supplement, October 1962
7. The Journal of Political Economy. 1962. Vol 70. № 5. Pt 2. Investment in Human Beings
8. Becker G. S. Human Capital. – N. Y.: Columbia University Press, 1964
9. Петти В. Экономические и статистические работы в 2-х т. / пер. под ред. д-ра экон. наук М. Смит. – М.: Гос. соц. - экон. издательство, 1940. – 324 с. / https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_005224616/?ysclid=lpqumweldm162744202
10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Изд-во АСТ, 2021. – 1072 с.
11. Minser J. Schooling, Experience and Earning, Columbia University Press, 1974
12. Minser J. Labour Force Participation of Married Women, H. G .Lewis (ed.), Aspects of Labor Economics Princeton University Press, 1962
13. Minser J., Polyachec C. Family Investment in Human Capital: Farning of Women, Journal of Political Economy, Mart – April, 1974
14. Беккер Г.С. Человеческий капитал (главы из книги) // США: ЭПИ, 1993. № 1 - 12
15. Bowmen, M. J. The Human Investment Revolution in Economyic Thocight, Sociology of Education. Vol. 39. 1966
16. Беккер Г. Теория распределения времени // Вехи экономической мысли. Том 3. Рынки факторов производства./ Под общ. ред. В.М. Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000
17. Беккер Г. Выбор партнера на брачных рынках. // THESIS. 1994. Вып. 6
18. Крутько В.Н., Смирнова Т.М. Человеческий капитал: проблема и ресурс потенциального развития России. – М.: «Цифровичок», 2012. – 227 с.
19. Голубев В.С., Перелет Р.А. Системные индексы развития. Россия и мир. Тр. института системного анализа Российской академии наук, 2009. Т.42. – С. 137-154
20. Бушуев В.В., Голубев В.С. Социоприродное развитие. – М.: Энергия, 2007. – 328 с.
21. Корчагин Ю. Человеческий капитал - интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Высшая школа экономики. Научный семинар «Человеческий

- капитал как междисциплинарная область исследований». - Москва – Воронеж, 2011. URL: http://www.bue.ru/data/2011/04/30/1210697016_Corchagin_report.doc
22. Корчагин Ю.А. Современная экономика России. – Ростов на Дону: Феникс, 2006. – 550 с.
23. Еремина И.Ю. и др. Эффективность инвестирования в человеческий капитал с учетом влияния современных экономических условий на рынке труда // И.Ю. Еремина, М.Н. Филатова, Л.И. Бабаева / Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала: Сб. статей участников IX междунауч.-практ. конф. (Москва, 30 сентября 2023 г.) / Акад. труда и соц. отношений [и др.]; под науч. ред. С.А. Шапиро. – М.: АТиСО, 2023. – С. 113-119
24. Юнусова Г.Р. Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 88. С. 190-203
25. Еремина И.Ю., Джигоева Ф.А. Управление внутрикооперативной карьерой молодых специалистов через систему наставничества // Нефть, газ и бизнес. 2013. № 11. - С. 60-65
26. Мартынов В.Г., Еремина И.Ю., Абдулкадыров А.С. Особенности кластеризации в системе профессионального образования // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. 2015. №2. - С. 150-156.
27. Развитие человеческого капитала. – URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital#data>. (дата обращения 25.11.2023)
28. Рейтинг стран мира по индексу человеческого развития. – URL: <https://gtmarcet.ru/ratings/human-capital-index> (дата обращения 25.11.2023)
29. Макарычева И.В. Человеческий капитал и влияние на него цифрового неравенства: Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала: Сб. статей участников IX Междунауч. науч. - практ. конф. (Москва, 20 сентября 2023 г.) / Акад. труда и соц. отношений [и др.]; под науч. ред. С.А. Шапиро. – М.: АТиСО, 2023. – С. 191-195
30. Государственная программа «Цифровая экономика». URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/?utm_referrer=https%3a%2f%2fwww.google.com%2f (дата обращения 26.11.2023)
31. Макарычева И.В. Влияние государственной программы «Цифровая экономика» на повышение качества человеческого капитала»: Математическое и компьютерное моделирование и бизнес - анализ в условиях цифровой экономики: Сб. науч. статей по итогам II Всерос. науч. - практ. семинара. Нижний Новгород: Изд-во: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.Н. Лобачевского (Нижний Новгород), 2022
32. Почему мы проваливаемся в квалификационную яму и как это исправить / URL: https://skillbox.ru/media/corptrain/pochemu_my_provalivaemsvya_v_kvalifikatsionnyuyu_yamu_i_kak_eto_ispravit/?ysclid=1i8wy5hocx395371248/ (дата обращения : 26.11.2023)
33. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2-е изд., испр. и доп. / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 214 с.
34. Федеральный проект «Профессионалитет» / URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ysclid=1i92r1suym289288748
35. «Профессионалитет»: как в России помогают студентам и работодателям обрести друг друга / <https://www.mk.ru/nationalprojects/edu/2023/04/17/professionalitet-kak-v-rossii-pomogayut-studentam-i-rabotodateljam-obresti-drug-druga.html?ysclid=lpquun52it488879192> (дата обращения: 26.11.2023)

Человеческий капитал

References

1. Kazimov K.G. Human resource management: vocational training and development: textbook for academic undergraduate studies / K.G. Kazimov. – 2nd ed. trans. and additional – М.: Publishing House Yurayt, 2019. – 202 p. – (Series: Universities of Russia)
2. Minser J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. Journal of Political Economy, Supplement, October 1958
3. Human capital: content and types, assessment and stimulation: monograph / Smirnov V.T., Sotnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V.; edited by Doctor of Economics, prof. V.T. Smirnov. – М.: Mashinostroenie – 1, Orel: Orel GTU, 2005
4. Blaug M. 100 great economists after Keynes. – St. Petersburg: Ekonomikus, 2009. – 384 p.
5. Definition of human capital https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал (accessed : 11/22/2023)
6. Minser J. On-the-Job Training: Cost, Returns and Some Applications, Journal of Political Economy, Supplement, October 1962
7. The Journal of Political Economy. 1962. Vol 70. № 5. Pt 2.
8. Becker G. S. Human Capital. – N. Y.: Columbia University Press, 1964
9. Petty V. Economic and statistical works in 2 volumes / trans. edited by Dr. of Economics M. Smith. – М.: State Social - Economics. publishing house, 1940. – 324 p. / https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_005224616/?ysclid=lpqumwe1dm162744202
10. Smith A. A study on the nature and causes of the wealth of nations. – М.: AST Publishing House, 2021. - 1072 p.

11. Minser J. *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press, 1974
12. Minser J. *Labor Force Participation of Married Women*, H. G. Lewis (ed.), *Aspects of Labor Economics* Princeton University Press, 1962
13. Minser J., Polyachec C. *Family Investment in Nimap Capital: Farning of Women*, *Journal of Political Economy*, Mart – April, 1974
14. Becker G.S. *Human capital (chapters from the book)* // USA: EPI, 1993. No. 1 - 12
15. Bowmen, M. J. *The Human Investment Revolution in Economic Insight*, *Sociology of Education*. Vol. 39. 1966
16. Becker G. *Theory of time distribution // Milestones of economic thought. Volume 3. Factor markets./ Under the general editorship of V.M. Galperin. – St. Petersburg: Economic School, 2000*
17. Becker G. *Choosing a partner in the marriage markets. // THESIS. 1994. Issue 6*
18. Krutko V.N., Smirnova T.M. *Human capital: a problem and a resource for the potential development of Russia. – M.: "Digitivichok", 2012. – 227 p.*
19. Golubev V.S., Perelet R.A. *System indices of development. Russia and the World. Tr. of the Institute of System Analysis of the Russian Academy of Sciences, 2009. Vol. 42. – pp. 137-154*
20. Bushuev V.V., Golubev V.S. *Socio-natural development. - M.: Energiya, 2007. – 328 p.*
21. Korchagin Yu. *Human capital is an intensive socio-economic factor in the development of personality, economy, society and statehood. Higher School of Economics. Scientific seminar "Human capital as an interdisciplinary field of research". - Moscow – Voronezh, 2011. URL: http://www.bue.ru/data/2011/04/30/1210697016_Corchagin_report.doc*
22. Korchagin Yu.A. *The modern economy of Russia. – Rostov on Don: Phoenix, 2006. – 550 p.*
23. Eremina And. Yu. et al. *The effectiveness of investing in human capital, taking into account the influence of modern economic conditions on the labor market // I.Y. Eremina, M.N. Filatova, L.I. Babaeva / The world of work in the XXI century: the state and dynamics of human capital: Collection of articles by participants of the IX International Scientific and Practical Conference (Moscow, September 30, 2023) / Academy of Labor and Social Relations [et al.]; edited by S.A. Shapiro. – M.: ATiSO, 2023. – pp. 113-119*
24. Yunusova G.R. *Human capital in the development of the regional economy: high-quality higher education as an investment in human capital // Public administration. Electronic bulletin. 2021. No. 88. pp. 190-203*
25. Eremina I.Yu., Dzhioeva F.A. *Managing the intra-cooperative career of young specialists through a mentoring system // Oil, gas and business. 2013. No. 11. - pp. 60-65*
26. Martynov V.G., Eremina I.Yu., Abdulkadyrov A.S. *Features of clustering in the system of vocational education // Scientific review. Series 1: Economics and Law. 2015. No.2. - pp. 150-156.*
27. *Development of human capital. – URL: [https://www.vsemirnyj.bank.org/ru/punlicftion/human capital#data](https://www.vsemirnyj.bank.org/ru/punlicftion/human%20capital#data). (accessed 11/25/2023)*
28. *Ranking of countries in the world according to the human development index. – URL: <https://gtmarcet.ru/ratings/human-capital-index> (accessed 11/25/2023)*
29. Makarycheva I.V. *Human capital and the impact of digital inequality on it: The world of work in the XXI century: the state and dynamics of human capital: Collection of articles by participants of the IX International Scientific - practical conference (Moscow, September 20, 2023) / Academy of Labor and Social Relations [et al.]; edited by S.A. Shapiro. – M.: ATiSO, 2023. – pp. 191-195*
30. *The state program "Digital Economy". URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/?utm_referrr=https%3a%2f%2fwww.google.com%2f (accessed 11/26/2023)*
31. Makarycheva I.V. *The impact of the state program "Digital Economy" on improving the quality of human capital": Mathematical and computer modeling and business analysis in the digital economy: Collection of scientific papers. articles based on the results of the II All-Russian Scientific. - practice. the seminar. Nizhny Novgorod: Publishing house: N.N. Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University (Nizhny Novgorod), 2022*
32. *Why are we falling into the qualifying pit and how to fix it / URL: https://skillbox.ru/media/corptrain/pochemu_my_provalivaemsya_v_kvalifikatsionnyu_yamu_i_kak_eto_ispravit/?ysclid=1i8wy5hocx395371248/ (accessed : 11/26/2023)*
33. Kaplan R., Norton D. *Balanced scorecard. From strategy to action. – 2nd ed., ispr. .and additional / Translated from English – M.: CJSC "Olymp-Business", 2003. – 214 p.*
34. *Federal project "Professionalism" / URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ysclid=1i92r1suym289288748*
35. *"Professionalism": how in Russia they help students and employers find each other / <https://www.mk.ru/nationalprojects/edu/2023/04/17/professionalitet-kak-v-rossii-pomogayut-studentam-i-rabotodatelyam-obresti-drug-druga.html?ysclid=lpquun52it488879192> (accessed: 11/26/2023)*

Human Capital

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов