

УДК 331.5:63

## РЕСУРСНАЯ БАЗА ДЛЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Зинич А.В., Евдохина О.С., Кондратьева О.В.**

*ФГБОУ ВО «Омский государственный аграрный университет», Омск, e-mail: av.zinich@omgau.org*

Статья посвящена актуальному вопросу, связанному с формированием ресурсной базы для адаптации молодежи на рынке труда. В работе кратко описаны методологические подходы к описанию адаптационных процессов, в том числе в аспекте формирования и развития человеческого капитала. Основное внимание в работе уделяется диагностике и анализу основных проблем молодежи в процессе адаптации на рынке труда. Проводились исследования на основе методов экономической социологии, сущность которых заключается в оценке молодыми людьми особенностей своего положения на рынке труда. Авторами оценено современное состояние процесса создания ресурсной базы для адаптации молодежи на рынке труда. Сегодня происходят изменения, способствующие повышению уровня адаптации молодежи, однако все же имеется ряд барьеров, которые устранить пока не удается. В частности, осуществление профориентационной работы на основе потребностей в абитуриентах учебных заведений, а не связанной с потребностями регионального рынка труда; низкий уровень информированности об условиях занятости в регионе; низкая эффективность расходов на подготовку специалистов. В рамках реализации предложенной системы формирования ресурсной базы для адаптации молодежи предлагается ряд блоков: государственная политика финансирования адаптационных процессов и государственная политика по формированию человеческого капитала, учитывающие специфику аграрного труда в научно-образовательном комплексе, системе здравоохранения, сферы, непосредственно формирующей условия жизни и быта. Предлагаемый механизм обеспечивает получение комплексного характера: предприятия АПК с более высоким качественным уровнем кадров имеют и более высокие показатели финансовой деятельности, образуя так называемое «золотое сечение» всей экономики региона, обеспечивая конкурентные преимущества на отраслевом рынке.

**Ключевые слова:** молодежь на рынке труда, адаптация, ресурсная база, человеческий капитал молодежи

## THE RESOURCE BASE FOR ADAPTATION OF YOUTH IN THE LABOUR MARKET IN THE FRAMEWORK OF THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL FORMATION

**Zinich A.V., Evdokhina O.S., Kondrateva O.V.**

*Omsk State Agrarian University, Omsk, e-mail: av.zinich@omgau.org*

The article is devoted to the topical issue related to the formation of the resource base for the adaptation of young people in the labor market. The paper briefly describes the methodological approaches to the description of adaptation processes, including in the aspect of the formation and development of human capital. The main attention is paid to the diagnosis and analysis of the main problems of young people in the process of adaptation to the labor market. Studies were conducted on the basis of methods of economic sociology, the essence of which is to assess the characteristics of young people's position in the labor market. The authors assess the current state of the process of creating a resource base for the adaptation of young people in the labor market. Today, there are changes that contribute to improving the level of adaptation of young people, but still there are a number of barriers that can not be eliminated yet. In particular, the implementation of career guidance based on the needs of students of educational institutions, and not related to the needs of the regional labor market; low level of awareness of employment conditions in the region; low efficiency of training costs. Within the framework of the proposed system of formation of the resource base for the adaptation of young people, a number of blocks are proposed: the state policy of financing adaptation processes and the state policy on the formation of human capital, taking into account the specifics of agricultural labor in the scientific and educational complex, the health care system, the sphere directly forming the The proposed mechanism provides for a comprehensive nature: agricultural enterprises with a higher quality level of personnel have higher financial performance, forming the so-called «Golden section» of the entire economy of the region, providing competitive advantages in the industry market.

**Keywords:** youth in the labor market, adaptation, resource base, human capital of youth

Молодежь является одним из ключевых элементов, формирующих эффективность социально-экономического развития нашей страны. Именно этот сектор способен формировать общие условия развития трудовых отношений, активизировать инновационные процессы. Сегодня в данной сфере имеется ряд проблем, связанных в первую очередь с демографической ситуацией. На рынок квалифицированного труда, как и на рынок труда в целом, с каждым годом приходит все меньше специалистов.

Вновь поступающие же – молодежь, слабо ориентированы на нем, не всегда располагают актуальными знаниями, им недоступна информация прогнозного характера о потребности рынка труда в конкретных отраслях [1, 2]. Это препятствует приспособлению молодых специалистов к содержанию и условиям функционирования рынка квалифицированного труда, т.е. их адаптации.

Социальная адаптация была в центре внимания многих ученых – экономистов и социологов. При этом одни считали ее не-

ким балансом состояния удовлетворенности между средой и личностью, то есть рассматривался волевой аспект адаптации (Г. Спенсер, Т. Парсонс и др.). Другие делали акцент на «слепом уподоблении среде» (Э. Дюркгейм). Но в любом случае речь шла об отражении межличностных связей и отношений в процессе общественной жизни людей [3, 4]. В настоящее время выделяется также социально-ресурсная направленность в изучении процесса адаптации. В частности, В.А. Ядов в качестве факторов, влияющих на степень адаптации личности, определяет характер ее социальных ресурсов, наличие социальных трансформаций в обществе, присутствие в нем состояний неопределенности и нестабильности [5]. В результате чего возникает необходимость в постоянном получении информации об изменениях. Оперативные коммуникации в данном случае ведут к увеличению эффективности функционирования личности, которая изменила свое внутреннее состояние, т.е. адаптировалась. А сама личность – как некая система – приобрела такое свойство, как адаптивность.

Довольно подробно вопросы адаптации на рынке труда представлены в работах Т.Н. Вершиной. Данный процесс рассматривается как вид социальной деятельности, находящийся в единстве со всеми элементами общественного сознания и такими его составляющими, как политика, экономика, нравственные устои, правовые институты и т.д. Основным условием деятельности человека в адаптируемой среде при этом остается способность самосохранения. И наличие возможности выбора для себя наиболее выгодного поведения [6].

Сущность трудовой адаптации молодых специалистов к меняющимся условиям среды определяется наличием у них способности к освоению новых стратегий, определяющих более успешную деятельность в новых условиях. Основываясь на определении О.С. Елкиной и В.С. Половинко [7], мы сформулировали определение адаптационного трудового поведения молодежи, которое представляет собой приспособление молодого специалиста к новым профессиональным статусам, новым требованиям рынка труда, специфической системе социально-экономических коммуникаций.

Кроме того, следует отдельно рассмотреть вопрос адаптации молодежи на рынке квалифицированного труда в контексте развития человеческого капитала. При этом важно отметить, что с каждым новым этапом адаптации молодой человек приобретает дополнительные компетенции, повышая тем самым как статус собственной лично-

сти, так и стоимость собственно человеческого капитала предприятия или же страны в целом.

Прорабатывая вопросы стратегического позиционирования данного процесса, авторы проанализировали различные способы и методы, разработанные еще К. Эндрюсом, М. Портером, К. Прахалдом. По нашему мнению, одной из моделей, которая успешно характеризует процесс накопления компетенций молодым человеком в процессе адаптации, в том числе и к рынку труда, является адаптированная нами для этих целей методика Майкла Портера – цепочка создания стоимости. Основной идеей данной концепции является положение о создании ценности и повышении конкурентных преимуществ в процессе накопления компетенций молодым специалистом и его адаптации к рынку квалифицированного труда. В процессе профессионального становления человека к уже имеющемуся капиталу (базовому: биологическому и интеллектуальному) добавляется некая внешняя (входящая) составляющая. Она выражается в виде приобретенных ценностей – образования и институционального капитала. Однако поместить молодого человека в рамки данного процесса недостаточно, важно обеспечить эффективное развитие обратного канала связи – включение в процесс обучения и накопления теоретического и прикладного опыта в профессиональном пространстве. В дальнейшем, при условии успешного применения накопленного капитала, молодой специалист адаптируется к рынку квалифицированного труда и имеет возможность управлять своим исходящим профессиональным воздействием.

Несмотря на широкий исследовательский интерес ученых-экономистов к проблемам труда и занятости молодых людей, вопросы адаптации молодежи на отраслевых рынках труда исследованы недостаточно. В условиях перехода российской экономики на инновационный путь развития возрастает значимость эффективного использования трудового потенциала молодежи. Происходящие изменения требуют дополнительных исследований адаптационных процессов молодежи в контексте развития человеческого капитала путем выстраивания организационно-экономических моделей партнерства субъектов агропродовольственного рынка, создания необходимой для этого ресурсной базы, формирования эффективного механизма регулирования адаптационных процессов в сфере занятости молодежи.

Цель исследования: разработка предложений по созданию ресурсной базы для

адаптации молодежи, учитывающие отраслевую специфику формирования человеческого капитала. Задачи, которые были решены в процессе исследования: изучены теоретические аспекты адаптации молодежи к рынку аграрного труда в контексте развития человеческого капитала, раскрыта сущность цепочки создания ценности человеческого капитала в процессе адаптации молодежи к рынку труда; разработаны предложения по созданию ресурсной базы адаптации молодежи.

### Материалы и методы исследования

В ходе исследования использовались общенаучные методы анализа и синтеза, системного подхода и обобщения. Материалами исследования также стали результаты диагностики и анализа основных проблем молодежи в процессе адаптации на рынке труда. Проводились исследования на основе методов экономической социологии, сущность которых заключается в оценке молодыми людьми особенностей своего положения на рынке труда. В процессе анализа противоречий и проблем адаптации было опрошено более 300 молодых людей. Объектом исследования выступали адаптационные процессы на молодежном рынке труда в отраслевом аспекте и в рамках концепции формирования человеческого капитала, как одному из определяющих факторов обеспечения конкурентоспособности не только отдельного рыночного субъекта, но и экономики региона и государства. Именно качество человеческого капитала и грамотно организованное управление данным процессом позволяют реализовать возможности в экономическом пространстве и выйти на новые рубежи в реализации бизнес-процессов как на локальном уровне, так и на уровне государства и международных отношений.

Сам термин «человеческий капитал» стал активно использоваться в экономическом пространстве сравнительно недавно, постепенно замещающая уже устоявшиеся понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой (человеческий) потенциал». Проследим эволюцию взглядов на человека, как владельца одного из основных факторов производства – рабочей силы. В процессе изучения данного вопроса были проработаны и осмыслены различные подходы к формированию понятия «человеческий капитал». Выявлены три этапа определения человека в экономическом пространстве.

*Ресурсный подход.* Рабочая сила, занятая в народном хозяйстве, определяется как «трудовые ресурсы». В этот период индустриализации постепенно происходила замена ручного труда на машинный. Управление персоналом заключалось в создании условий для адаптации человека к конкретному рабочему месту. К. Маркс утверждал, что данный способ производства влечет за собой сокращение спроса на труд, его обесценивание и постепенную замену на машинный.

После того, как возможности роста капиталистического производства были исчерпаны, возник *функциональный подход* к определению человека, как владельца рабочей силы. Представление о «человеческом потенциале» возникло еще в идеях раннего утопического социализма Анри Сен-Симона, Роберта Оуэна, Франсуа Фурье. Однако они не могли реализоваться до тех пор, пока не проявились подходящие экономические условия. С усовершенствованием

техники и технологий появилась необходимость в высококвалифицированных кадрах, которые имели значительный потенциал в управлении более совершенными процессами производства. На этом этапе происходит осознание важности инвестиций в трудовые ресурсы, как фактора успешной деятельности предприятия.

Еще Адам Смит в «Исследовании о природе и причинах богатства народов» замечает, что «Приобретение таких способностей... всегда требует действительных издержек, которые представляют собою основной капитал, который как бы реализуется в его личности... Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит».

Переход к ценностной характеристике человека, как субъекта трудовых отношений, т.е. к «человеческому капиталу», характерен для постиндустриальной эпохи. Значительный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли такие выдающиеся ученые, как Теодор Уильям Шульц и Гэри Стенли Беккер. Т. Шульц определил направления исследований феномена человеческого капитала на начальном этапе его развития, ввел данный термин в научный обиход и способствовал его популяризации как основного производительного фактора постиндустриальной экономики.

Развитие теории человеческого капитала получила в многочисленных трудах таких ученых, как У. Боуэн, Э. Дженисон, Б. Вейсброт, Т. Стоуньер, Э. Долан, О. Тоффлер, Ф. Лист, Л. Туроу, Д. Минцер, Б. Хансен, Й. Бен-Порат, Д. Псахаропулос и др. В трудах отечественных ученых исследуются проблемы формирования интеллектуального капитала и его влияния на деятельность предприятий. В данной сфере можно отметить труды А.Н. Козырева, В.Л. Макарова, А.Т. Волкова, К.А. Кирсанова, Ю.А. Корчагина, Н.А. Трофимовой, М.А. Бендикова, Ж.Р. Валеевой, И.А. Иванюк, С.М. Климова, В.А. Логачева, Е.Е. Жернова, И.И. Провириной, Т.А. Астаховой, Е.А. Толкачевой, В.Т. Смирнова, Т.М. Орловой, Б.З. Мильнер, Т.Г. Мясоедовой и др.

Проблемы формирования и развития человеческого капитала в современном мире связаны с тем, что, с одной стороны, человеком создаются новейшие системы, включающие технику, технологические знания, высокотехнологичные производственные процессы, рыночные возможности, которыми нужно грамотно и комплексно управлять. С другой стороны, этими процессами важно не только грамотно управлять, но и постоянно их совершенствовать, развивая в свою очередь профессиональную составляющую для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность и стратегическую устойчивость компании, или государства. То есть процесс сохранения устойчивости на рынке связан в первую очередь с накоплением именно нематериального капитала – человеческого. В этой связи основной акцент делается на приобретение, сохранение и развитие профессиональных и личностных компетенций человека в процессе его воспитания, обучения и адаптации на рынке квалифицированного труда.

### Результаты исследования и их обсуждение

В соответствии с Прогнозом долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г.

стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан. При этом стратегической целью государства должно стать повышение доступности, качества и практикоориентированности образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики. Реализация данной цели предполагает решение определенных задач, направленных на повышение степени адаптации молодежи к рынку труда:

– обеспечение инновационного характера базового образования;

– модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития;

– создание современной ресурсной базы для осуществления подготовки и переподготовки кадров и успешной их адаптации на рынке труда.

Подобные задачи ставились и ранее. И как показывает практика, на рынке аграрного труда региона происходят изменения, способствующие повышению адаптации молодежи. Однако все же имеется ряд барьеров, которые устранить пока не удается [8]. Молодежная безработица является самой большой, причем наибольший процент безработных граждан приходится на возраст 20–29 лет. Причем мужчины этой возрастной категории чаще теряют работу, чем женщины (рис. 1).

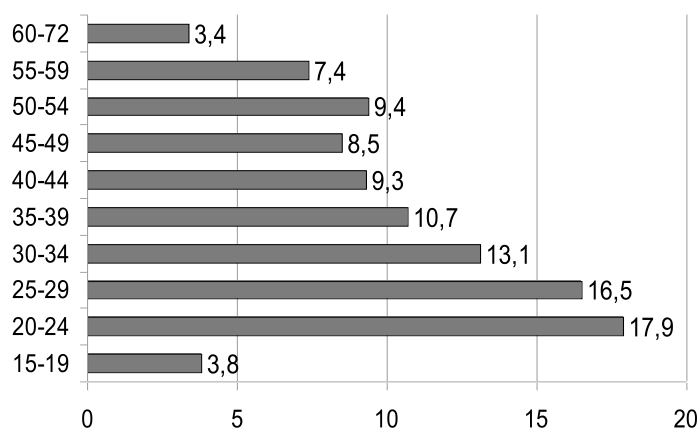


Рис. 1. Структура безработных в возрасте 15–72 лет по возрастным группам, %

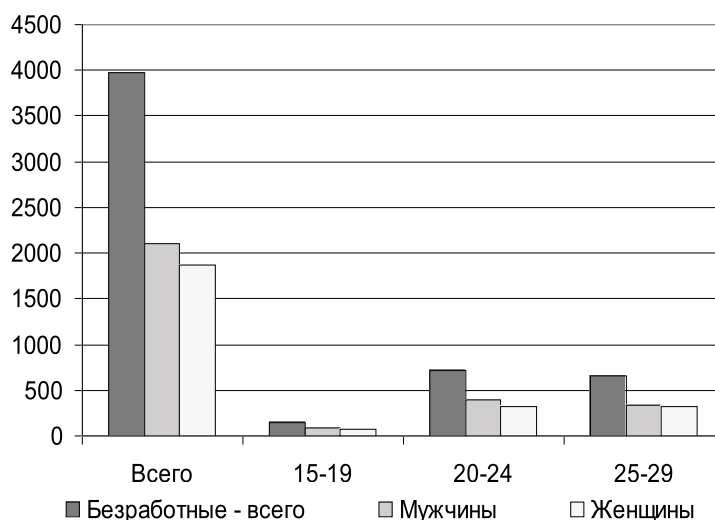


Рис. 2. Численность безработных в возрасте 15–72 лет по возрастным группам



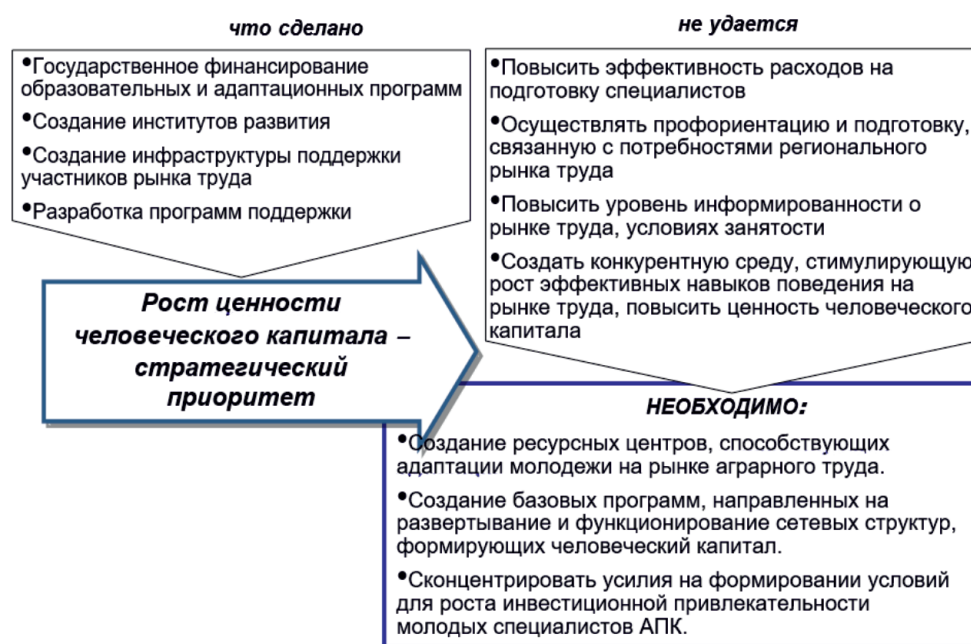


Рис. 3. Современное состояние процесса создания ресурсной базы для адаптации молодежи на рынке труда

Кроме того, существуют такие проблемы, как: осуществление профориентационной работы на основе потребностей в абитуриентах учебных заведений, а не связанной с потребностями регионального рынка труда; низкий уровень информированности об условиях занятости в регионе; низкая эффективность расходов на подготовку специалистов для АПК и т.д. [9–11] (рис. 3).

Для реализации активности молодежи на рынке труда необходимо пространство, в котором молодой человек сможет не только опробовать свои силы, но и повысить свой творческий и профессиональный потенциал, что в свою очередь и создает инвестиционную привлекательность молодежи, как части человеческого капитала региона. На формирование этих показателей влияют такие факторы, как учебное заведение, социальная среда, активность бизнес-сообщества, государственная молодежная политика и т.д. Отсутствие или неактивность любого из перечисленных базовых ресурсных центров ведет к снижению способности молодых людей к адаптации на рынке труда.

Первоочередной задачей является развитие и укрепление ресурсной базы для адаптации молодежи. Реализация подобных мер предполагает ряд блоков:

1. *Государственная политика финансирования адаптационных процессов.* В настоящее время системные изменения уже коснулись образовательной сферы. В реги-

оне сложилась тенденция к созданию условий, обеспечивающих не только повышение качества и доступности образовательных услуг, но и реализацию программ по поддержке молодых людей на рынке труда. На реализацию данных направлений в регионе предусмотрены ежегодные государственные инвестиции в размере 50 млн руб. Однако сами по себе расходы на образование и создание инфраструктурных центров не являются гарантией прироста человеческого капитала [12]. Безусловно, зависимость между данными факторами проследить возможно, но устойчивая причинно-следственная связь отсутствует. Инвестиции представляют собой лишь предполагаемые выгоды в будущем. Даже воспользовавшись ими (получив образование, обратившись в бизнес-инкубатор), молодой человек не всегда способен реализовать полученный в результате капитал. В этой связи представляется необходимым реализовывать государственную политику по формированию человеческого капитала.

2. *Государственная политика по формированию человеческого капитала.* Политика по формированию спроса должна сводиться к созданию стимула для бизнес-сообщества к повышению квалификации не только своих сотрудников, но и проявлять активность при подготовке будущих профессионалов, предоставляя свои производственные базы для осуществления исследований или произ-

водственной практики, осуществляя тесное профессиональное сотрудничество с учебными заведениями. Государство при этом может взять на себя часть рисков, осуществляя различные условия финансирования, включая бюджетное, налоговое и пр. В результате представители бизнес-структур получают возможность не только требовать от вновь поступающих на рынок молодых кадров более высокой подготовленности и профессионализма, но и внесут определенный вклад в развитие данного направления. Ожидаемый эффект будет носить комплексный характер. Предприятия АПК с более высоким качественным уровнем кадров имеют и более высокие показатели финансовой деятельности, образуя так называемое «золотое сечение» всей экономики региона, обеспечивая конкурентные преимущества на отраслевом рынке (по данным мониторинга 287 хозяйствующих субъектов АПК региона в 2017 г. (рис. 4).

стратегического регулирования отношений на рынке труда, не должно слепо ориентироваться только на требования работодателей при определении направлений подготовки специалистов. Необходимо прогнозировать рыночную конъюнктуру, заранее выявляя перспективные направления подготовки, которые в настоящее время не получили массового распространения у работодателей, но имеют значительный потенциал в силу развития науки и мирового опыта.

### Заключение

Молодежный рынок труда в АПК представляет собой отдельную, самостоятельную подсистему национального рынка труда. Он имеет свою специфику, сегменты и обладает всеми составляющими рыночного механизма: субъектной, институциональной, социальной и инфраструктурной. Однако современные адаптивные возможности молодежи определяются нестабиль-

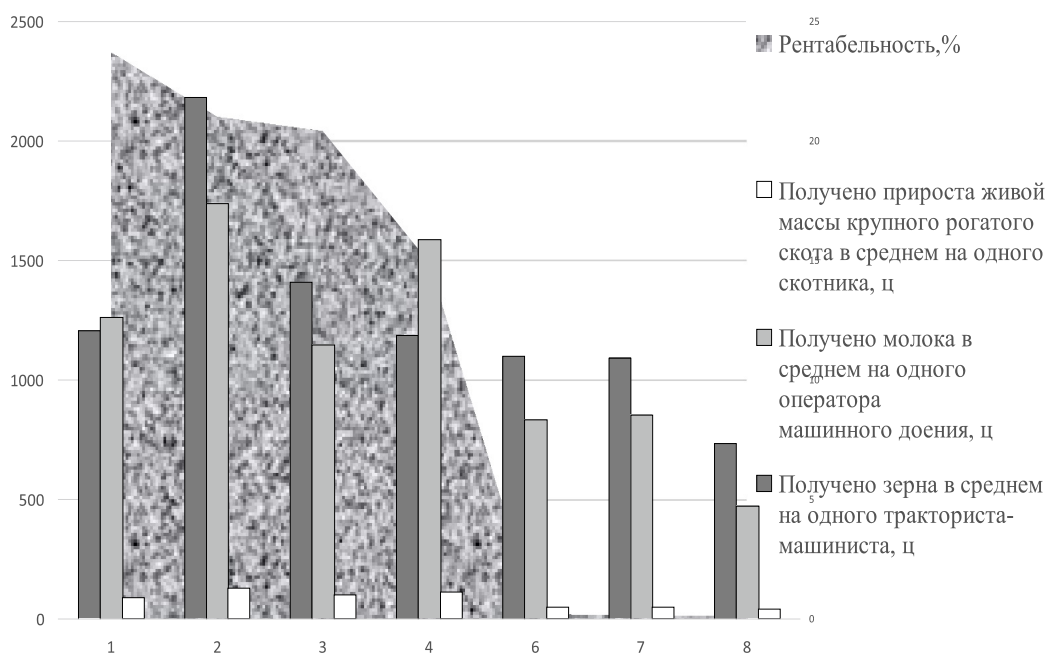


Рис. 4. Влияние показателей производительности труда производственных рабочих в хозяйствах Омской области на эффективность хозяйственной деятельности

Регулирование предложения человеческого капитала на рынке аграрного труда направлено на развитие профессиональной и общих систем обучения, повышение мобильности и социальной активности молодежи. Важно обеспечить своевременное качество прироста ценности человеческого капитала, внедряя повсеместно процессы обучения на протяжении всей жизни человека. Однако государство, реализуя свои функции

ностью развития социально-экономической ситуации и всецело зависят от эффективности адаптационных ресурсов и накопления, прежде всего, образовательного капитала. В этой связи актуальной, на наш взгляд, является проработка вопросов, касающихся формирования и развития человеческого капитала и определения места в нем молодежи. В рамках исследования предложена концептуальная модель приращения цен-

ности человеческого капитала в процессе адаптации молодежи к рынку труда, в основу которой положено обоснование необходимости повышения конкурентных преимуществ в процессе накопления компетенций молодым специалистом и его адаптации к рынку квалифицированного труда. Разработанная модель позволит уточнить понятие ценности человеческого капитала молодежи, определив ее как результирующий показатель всех вложений, осуществляемых в каждом периоде социально-трудовой мобильности в целях повышения степени адаптированности к условиям регионально-го рынка труда.

В рамках реализации предложенной системы формирования ресурсной базы для адаптации молодежи предлагается ряд блоков: государственная политика финансирования адаптационных процессов и государственная политика по формированию человеческого капитала, учитывающие специфику аграрного труда в научно-образовательном комплексе, системе здравоохранения, сферы, непосредственно формирующей условия жизни и быта. Предлагаемый механизм обеспечивает получение комплексного характера: предприятия АПК с более высоким качественным уровнем кадров имеют и более высокие показатели финансовой деятельности, образуя так называемое «золотое сечение» всей экономики региона, обеспечивая конкурентные преимущества на отраслевом рынке.

### Список литературы

1. Bulkhairova Z.S. et al. Assessment of Human Capital in the Agricultural Enterprises of the Republic of Kazakhstan International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. Vol. 6. Special Issue (S5). P. 53–64.
2. Асташова Е.А., Стукач В.Ф., Зинич А.В. Адаптация системы подготовки обучающихся к реальным проблемам модернизации экономики: ресурс деловой игры в профессиональном становлении менеджера // British Journal for Social and Economic Research. 2017. Т. 2. № 5. С. 17–26.
3. Кон И.С. Социологическая концепция Герберта Спенсера // История буржуазной социологии XIX – начала XX века / Под ред. И.С. Кона. Утверждено к печати Институтом социологических исследований АН СССР. М.: Наука, 1979. С. 40–52.
4. Парсонс Т. Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль. Тексты. М., 1994. С. 97–102.
5. Бабинцев В.П., Ушамировский А.Э. Российская молодежь: социализация как социальная адаптация // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2016. № 17 (238). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-molodezh-sotsializatsiya-kak-sotsialnaya-adaptatsiya> (дата обращения: 27.10.2018).
6. Вершинина Т.Н. Проблема адаптации к новым отношениям на рынке труда // Мир России. 1998. № 1–2. С. 193–220.
7. Елкина О.С., Половинко В.С. Экономическое поведение работников на рынке труда. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2001. 278 с.
8. Аберган В.П., Беланович О.Н. Профессиональная адаптация студенческой молодежи: инновационный подход? // Baikal Research Journal. 2014. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-adaptatsiya-studencheskoy-molodezhi-innovatsionnyy-podhod> (дата обращения: 27.10.2018).
9. Волковская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В. Студенческая молодежь и социальная адаптация: результаты социологического исследования // Теория и практика общественного развития. 2014. № 21. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/studencheskaya-molodezh-i-sotsialnaya-adaptatsiya-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 27.10.2018).
10. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5 (71). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-adaptatsii-molodezhi-na-rynke-truda-na-primere-goroda-moskvy> (дата обращения: 27.10.2018).
11. Теория и практика развития современного образования в России: коллективная монография / Отв. ред. А.Ю. Нагорнова. Ульяновск: Зебра, 2017. С. 475–476.
12. Минаева Л.А., Шилькова В.В. К вопросу о роли современных вузов в развитии человеческого капитала // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2011. № 19–1 (114). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-roliv-sovremennyh-vuzov-v-razvitiichelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 14.11.2018).