

© **Инна Анатольевна Кузнецова**
кандидат юридических наук, доцент,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: kyzina33@mail.ru

Kuznetsova Inna A.
Academic supervisor,
Candidate of Juridical Sciences,
Associate Professor,
Vladimir Branch of RANEPA, Vladimir

© **Эмиль Шагинович Велибеков**
студент факультета права,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: velibekov.99@mail.ru

Velibekov Emil S.
Student of the faculty of law,
Vladimir Branch of RANEPA,
Vladimir

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР ТРУДОУСТРОЙСТВА

Human capital as a determining factor in a candidate's employment

Аннотация: данная статья направлена на рассмотрение непосредственно нормативно-правовых проблем трудоустройства молодых людей, изучение факторов, которые могут неблагоприятно влиять на перспективу трудоустройства, и как решить вышеуказанные проблемы при помощи изменения нормативных правовых актов в этой сфере.

Abstract: This article is aimed at addressing issues directly related to the legal problems of employment of young people. Study of factors that can create an adverse impact on the employment prospects and how to solve the above problems by changing regulatory legal acts in this area.

Ключевые слова: человеческий капитал, природные способности, уровень образования, элоквенция, трудоустройство молодых специалистов.

Keywords: human capital, natural abilities, level of education, elimination.

Одним из актуальных вопросов российской науки является вопрос о формировании и росте индивидуального человеческого капитала. Решение данного вопроса в сфере национальных проектов РФ, утвержденных Указами Президента РФ от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [1], от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [2], имеет как теоретическое, так и практическое значение.

Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений и навыков человека, которые приобретаются на протяжении жизни и используются в дальнейшем для удовлетворения как его личных потребностей, так и потребностей общества в целом [6].

Изначально под данным термином понимали лишь инвестиции в человека, которые необходимы для повышения его трудоспособности и КПД. Вероятно, это связано было с экономическим чудом многих государств в послевоенный период. Затем под человеческим капиталом начали подразумевать не просто фактор улучшения производства, а в целом причину формирования и развития инновационной экономики.

В середине прошлого столетия с экономической точки зрения к человеческому капиталу относились как к чему-то затратному, ненужному. Затем постепенно мышление

начало меняться. Человеческий капитал начали выводить на первые строчки важности в развитии не просто отдельно взятого государства, а мира в целом.

В российской науке термин человеческий капитал стал использоваться сравнительно недавно. Одним из ученых, впервые использовавших термин «человеческий капитал», стал Т. Штольц, который писал, что в человеческий капитал, так и в другой вид капитала, нужно вкладываться, а также его необходимо постоянно развивать и совершенствовать.

Особенности человеческого капитала заключаются в том, что он, с одной стороны, не осязаем, включает в себя умения и навыки, которые человек приобретает в течение жизни, так и материальную величину, которую можно оценить с экономической точки зрения.

Для того чтобы экономика государства развивалась, нужно развивать систему образования, повышать ее качество для того, чтобы молодые специалисты в рамках учебы формировали качественный индивидуальный человеческий капитал.

Особая роль образования в развитии экономики в развитии человеческого капитала. Приоритетное место данного направления государственного строительства соответствует и общемировой тенденции.

В паспорте национального проекта «Образование» указано, что вклад национального проекта «Образование» в достижении национальных целей развития. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 [1] установлены девять целей национального развития Российской Федерации на период до 2024 года. Каждая из которых может быть достигнута только при условии скоординированной деятельности Федерации и её субъектов. Особая роль здесь отведена образованию как системообразующей сфере для развития экономики и общества.

Важнейшим ресурсом развития стали именно инвестиции в человеческий капитал, который может обеспечить темпы развития и экономического роста выше мировых, повышение продолжительности активной трудовой деятельности граждан, условий для их успешной самореализации, повышение инновационной доли в технологическом секторе экономики и другие необходимые условия укрепления позиций Российской Федерации в мировой системе разделения труда.

Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» содержит в том числе следующую национальную цель: развитие возможности для самореализации и развития талантов.

К сожалению, постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 2019 года № 10 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [3] не содержит разъяснений относительно человеческого капитала и его развития в правовых отношениях.

Надо полагать, что индивидуальный человеческий капитал есть состояние человеческого развития каждого конкретного человека на определенном этапе его жизнедеятельности:

- его знания, умения, опыт, мировоззрение, понимать свое назначение и принимать жизненные решения в соответствии со своими возможностями потребностями;
- осознание своей ответственности и соблюдение прав и интересов лиц, связанных с ним родством, свойством, иных лиц, общества и государства в целом, а также потенциальные возможности.

Индивидуальный человеческий капитал характеризуется следующими признаками:

- уровнем воспитания и образования;
- уровнем развития;
- социальной зрелостью;

- миропониманием и мировоззрением;
- знаниями и умениями, обеспечивающими устойчивое повышение уровня благополучия;

- способностью осознавать свои потребности и реальные возможности собственных родителей, лиц, их замещающих, государственных органов, муниципальных образований;
- осознанием своей ответственности перед семьей, обществом и государством.

Формирование и роль индивидуального человеческого капитала обусловлены:

- уровнем развития семьи;
- степенью её благополучия;
- стабильностью семейных ценностей;
- повышенным отношением к воспитанию и образованию, здоровью, заботой о детях, престарелых лицах, лицах, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- доступом к образовательным организациям, организациям здравоохранения, иным услугам, оказываемым в государстве, связанным с человеческим развитием;
- степенью участия государства в развитии россиян;
- уровнем качества услуг;
- законодательным регулированием человеческого развития.

Важное значение имеет правовое сопровождение, в том числе нормотворчество, правоприменительная и юридическая доктрина. Право и правовые механизмы должны обеспечивать рост индивидуального человеческого капитала. Особую роль в этом играет интеллектуально-правовые механизмы, СК РФ и ГК РФ, Федеральные законы «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, «Об основах охраны здоровья в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ и другие [6].

Следовало бы дополнить:

- положение, устанавливающее ответственность за ограничение допуска граждан к организациям, формирующим рост индивидуального человеческого капитала;
- предусмотреть правила помощи российским семьям, для организации равных условий для человеческого развития.

Проблема развития человеческого капитала сегодня выходит на первый план. У нас в государстве огромные территории, экономика нуждается в пополнении, а население сокращается.

Мы сейчас видим усиление роли государства и государственных инструментов. Его влияние в России неизбежно будет расти, и в том числе в развитии человеческого капитала. Однако надо найти оптимальные балансирующие пропорции роли государства и его инициатив в развитии и регулировании национального хозяйства и значимости частного бизнеса как двигателя поступательности развития. При этом необходимо воспитывать и лидеров крупного бизнеса, повышая их социальную ответственность перед обществом, поскольку только в единении сил государства и бизнеса представляется реальным решение задач устойчивого поступательного развития России и неуклонного роста благосостояния и качества жизни населения нашей многонациональной страны.

Из-за сложившейся конъюнктуры рынка труда крайне актуальна проблема трудоустройства молодых специалистов в начале своей карьеры. Следует понимать, что она касается не только выпускника, но и работодателя.

Если рассмотреть статистику Владимирской области, то можно отметить, что в апреле-июне 2020 г. во Владимирской области численность рабочей силы (занятые + безработные) в возрасте 15 лет и старше составила 703,5 тыс. человек, или 51,8 % от общей численности населения области. В численности рабочей силы 659 тыс. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 44,5 тыс. человек - как безработные с применением критериев Международной организации труда (МОТ), т.е. не

имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю.

В численности безработных 7,8% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. Среди безработных 9,3% оставили прежнее место работы в связи с высвобождением или сокращением численности работников, ликвидацией предприятия, оставили прежнее место работы в связи с увольнением по собственному желанию 37,4% безработных [7].

В большинстве своем, не имея опыта работы и необходимых профессиональных навыков, а именно низкий уровень развития индивидуального человеческого капитала, молодые люди, впервые выходя на рынок труда, сталкиваются с серьезными трудностями при трудоустройстве, и все это сопряжено с несоответствием между их ожиданиями и потребностями с одной стороны, и тем, что работодатели требуют от них, с другой. Результаты успешной адаптации молодежи на рынке труда зависят от экономической ситуации в стране и от политики, которая проводится государством.

В свою очередь, отсутствие базовых компетенций, возможностей для обучения на протяжении всей жизни создает предпосылки социального отчуждения, порождает порочный круг занятости на рабочих местах низкого качества или безработицы, бедности и плохих условий жизни. К вышесказанному также относится и то, что при найме на работу теоретические знания менее приоритетны, чем наличие практических навыков студента. Так, нехватка навыков и стажа, а в некоторых случаях и совмещение с учебой исключает возможность устроиться на высококвалифицированную и хорошо оплачиваемую работу

Государственное регулирование занятости молодежи было и остается в числе государственных стратегических задач. Утверждена программа Российской Федерации «Реализация национальной политики» (постановление Правительства РФ от 29.12.2016 г. № 1532 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Реализация государственной национальной политики"») [3], которая направлена в том числе и на реализацию мер по развитию потенциала молодежи в возрасте от 14 до 30 лет. К таковым отнесены и мероприятия по обеспечению механизмов высокопроизводительной занятости молодежи путем создания новых и модернизации существующих рабочих мест; создание базовых условий для реализации предпринимательского потенциала молодежи, в том числе путем совмещения учебной и трудовой деятельности.

Однако указанные меры большей частью могут остаться декларативными без дальнейшего совершенствования правового регулирования процессов трудоустройства молодежи, учитывая, что данная категория работников является особо уязвимой в плане конкурентоспособности в сфере занятости социально-демографической группой.

Доминирующими факторами, которые лежат в основе снижения спроса на молодых работников, принято считать отсутствие у молодых работников необходимого уровня образования, недостаток профессионального опыта и дополнительных навыков, с одной стороны, с другой – нежелание работодателей обеспечивать установленные законодательством дополнительные гарантии для осуществления трудовой деятельности молодежи, которые в основном возложены на работодателя (дополнительные гарантии закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации, актах федерального законодательства, в законодательстве субъектов органов местного управления).

Список литературы

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 года № 204 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2018. - № 20, ст. 2817.

2. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2020. - № 30, ст. 4884.

3. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Реализация государственной национальной политики»: постановление Правительства РФ от 29 декабря 2016 г. № 1532 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2017. - № 2, ч. I, ст. 361.

4. О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 2019 г. № 10 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2019. - № 7.

5. Куделина О. В., Адова И. Б. Развитие теории человеческого капитала [Электронный ресурс] // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. - 2020. - № 51. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-teorii-chelovecheskogo-kapitala-v-xxi-v-megatrendy-i-rossiyskiy-kontekst> (дата обращения: 06.12.2020).

6. Касаева Т. В. Государственное регулирование, направленное на человеческий капитал [Электронный ресурс] // Социально-экономические явления и процессы. - 2013. - № 8 (054). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-napravlennoe-na-chelovecheskiy-kapital> (дата обращения: 06.12.2020).

7. Владимирстат [Электронный ресурс]. URL: <https://vladimirstat.gks.ru/storage/mediabank/JhQQ1zyz/1241-2-2020.pdf> (дата обращения: 06.12.2020).