

УДК 338.28

Д.Ю. Иванов, К.О. Кононенко

Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Санкт-Петербург, email: ivanov-dy@ranepa.ru, kirillnadezhda@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ: ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД

Ключевые слова: молодежь, молодежная политика, человеческий капитал, проектный подход.

Движущей силой экономики любой страны является человек, уровень развития страны определяется уровнем человеческого капитала и эффективностью его использования в виде подбора, развития и воспроизводства кадров. Отрасль государственной молодежной политики, являющаяся одним из приоритетных направлений развития страны, существует в условиях беспрецедентных санкций и тяжелой экономической и геополитической обстановки, в результате чего наблюдается ряд проблем, связанных с дефицитом кадровых ресурсов. В статье исследуются проблемные вопросы и их причинно-следственные связи в сегменте государственной молодежной политики, анализу кадрового обеспечения отрасли молодежной политики и его взаимосвязи с развитием человеческого капитала в целом. Все большую важность приобретают вопросы подбора и расстановки кадров, адекватности институционального обеспечения кадрового планирования, адаптации персонала. По-новому следует взглянуть на проблемы удовлетворенности людей трудовыми условиями, а также личной и организационной мотивацией. Нестабильность положения современного работника в сфере молодежной политики (угроза безработицы, в том числе и технологической (в реалиях цифровой экономики), потеря квалификации) формирует негативную мотивационную установку и делает трудовую траекторию не способом реализации личностного потенциала, а условием выживания, низводя его до уровня внешней инструментальной деятельности, отчужденной от личности человека (фриланс, устные договоренности о работе и оплате, сверхурочные, подработка, самозанятость). Авторами выявлены проблемы формирования и развития человеческого капитала молодежной политики: деформация организационной культуры, чувство потери общественной значимости и пользы, у работников появляется прагматический настрой, не имеющий никаких других форм заинтересованности в труде, кроме сугубо экономической. В результате проведенного анализа предлагается проектный подход для решения обозначенных проблем и по разрешению кризиса кадровой политики молодежной сферы.

D. Yu. Ivanov, K. O. Kononenko

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Saint-Petersburg, email: ivanov-dy@ranepa.ru, kirillnadezhda@gmail.com

FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE FIELD OF YOUTH POLICY: PROJECT APPROACH

Keywords: the youth, youth policy, human capital, project approach.

The driving force of the economy of any country is a person, the level of development of the country is determined by the level of human capital and the efficiency of its use in the form of selection, development and reproduction of personnel. The branch of state youth policy, which is one of the priority areas for the development of the country, exists in the face of unprecedented sanctions and a difficult economic and geopolitical situation, resulting in a number of problems associated with a shortage of human resources. The article examines the problematic issues and their causal relationships in the segment of the state youth policy, the analysis of the staffing of the youth policy industry and its relationship with the development of human capital in general. The issues of selection and placement of personnel, the adequacy of institutional support for personnel planning, and adaptation of personnel are becoming increasingly important. It is necessary to take a fresh look at the problems of people's satisfaction with working conditions, as well as personal and organizational motivation. The instability of the position of a modern worker in the field of youth policy (the threat of unemployment, including technological (in the realities of the digital economy), loss of qualifications) forms a negative motivational attitude and makes the labor trajectory not a way to realize personal potential, but a condition for survival, reducing it to the level of external instrumental activities alienated from the person's personality (freelancing, verbal agreements on work and pay, overtime, part-time jobs, self-employment). The authors identified the problems of formation and development of the human capital of the youth policy: deformation of the organizational culture, a sense of loss of social significance and benefit, workers have a pragmatic attitude that has no other forms of interest in work, except for purely economic ones. As a result of the analysis, a project approach is proposed to solve the identified problems and to resolve the crisis in the personnel policy of the youth sector.

В современных условиях в Российской Федерации молодежная политика является одним из приоритетных направлений развития страны, что подтверждается инициацией в 2022 году федерального проекта «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»)» [1]. Россия столкнулась с серьезной проблемой: в условиях беспрецедентных санкций и тяжелой экономической и геополитической обстановки, молодежь массово эмигрирует в другие страны.

Представляется, что эмиграция молодежи является следствием того, что в последние годы эффективность работы государственных и общественных институтов в развитии молодых людей была недостаточной. Произошло разделение российского общества из-за массированного внедрения в сознание молодых людей идей преобладания материальных ценностей над духовными. Одной из серьезных проблем стал дефицит кадров в государственной молодежной политике. С учетом тенденций на рынке труда, по прогнозам Высшей школы экономики РФ, число занятых в возрасте 26-30 лет сократится к 2030 г. более чем на 40%, [2]. Не хватает высококвалифицированных и мотивированных специалистов, способных проводить работу с молодежью в стране.

Неизбежные и ответные внешним вызовам процессы изменения российского общества и модели его устройства повышают актуальность изучения общественных трансформаций в сфере развития человеческого капитала. Смена социально-экономической парадигмы вызывает к жизни потребность в перадаптации миллионов людей, особенно молодежи. Все большую важность приобретают вопросы подбора и расстановки кадров, адекватность институционального обеспечения кадрового планирования, адаптации персонала. По-новому следует взглянуть на проблемы удовлетворенности людей трудовыми условиями, а также личной и организационной мотивации.

Проблемы государственной молодежной политики обусловлены состоянием кадрового потенциала молодежной политики. Процесс рекрутирования кадров в последние годы проходил крайне

беспорядочно [3]. Возникла стена непонимания между работниками органов по работе с молодежью и самой целевой аудиторией [4].

Демографические проблемы страны, высокий уровень безработицы среди молодежи (2,9 млн человек безработные, из них молодежь до 25 лет составляет 23,7% от общего числа) [5], негативный эффект военных конфликтов порождают уязвимость представителей этой части общества.

Одной из основных проблем подбора и развития кадрового потенциала становится низкая институциональная и, как следствие, проектная автономность государственной молодежной политики. Исторически сложилось, что молодежная политика относилась сначала к Министерству труда и социального развития, а затем возникло Федеральное агентство по делам молодежи, которое находилось в ведении Министерства спорта, туризма и молодежной политике, а с 2012 года находится в подчинении министерства образования и науки Российской Федерации. На данный момент деятельность регулируется в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [6].

Причин кадрового дефицита в молодежной сфере в действительности оказывается много. Здесь и институциональное «распыление», и выход на пенсию сотрудников, которых некоторое время нечем заменить, отсутствие должной мотивации кадров к труду [7]. Последний аспект обуславливается отсутствием перспектив квалификационного и должностного роста и низким уровнем зарплатных ожиданий. По совокупности проблем сотрудники покидают организацию и замену найти действительно трудно.

Очевидно, в современных реалиях человеческий капитал организации необходимо развивать, мотивировать и сохранить. Для решения проблемы дефицита кадров государственной молодежной политики необходим комплекс решений, направленный на устранение предпосылок кадрового вакуума в организации.

Анализ показывает, что научные публикации по проблематике развития

и формирования человеческого капитала в сфере молодежной политики носит обычно микро– или макроэкономический или социальный оттенок, еще реже управленческий аспект. На наш взгляд эти стороны дефицита кадров в молодежной политике взаимосвязаны и имеют влияние друг на друга. Появление кадрового голода вследствие таких факторов необходимо предусматривать руководству организации, службе персонала при кадровом планировании. Это имеет смысл для оценки появления различных рисков нехватки кадров в государственной молодежной политике.

Развитие человеческого капитала на базе соответствующих отраслевых учреждений становится одним из способов привлечения кадров в молодежную политику.

Материалы и методы исследования

Исходя из сформулированных проблем, важным фактором, который имеет прямое влияние на развитие человеческого капитала в сфере государственной молодежной политики, становится выбор адекватных подходов и методов для его осмысления, становления и совершенствования.

Промышленная революция конца XVIII – середины XIX века преобразовала основную форму производства, переведя из сферы аграрной в сферу индустриальную. В силу этого изменяются теории, в рамках которых осмысливаются положения человека в труде и его связь с капиталом.

Дж. С. Милль считал, что человек может быть рассмотрен как капитал лишь в тесной связке с его способностями [8]. Однако Милль рассматривает человека как своего рода «*tabula rasa*», без учета врожденных качеств и приобретенных в детстве свойств [9]. Также он исследует вопросы, связанные с оценкой творческого мышления, и проблемы интеллектуального труда.

Также в труде Маркса «Капитал» важным моментом является идея о накоплении способностей работников к труду. Этот процесс основан на сохранении и изменении выполненного труда, а также на свободном времени человека. Чем эффективнее труд, тем больше свободного времени, а чем больше свободного

времени израсходовано на саморазвитие, тем эффективнее труд. Любопытной является идея Маркса о том, что знания станут доминирующей ценностью, а физический труд, измеряемый количеством (человеко-часы) перестанет быть мерой благосостояния [9].

Концепция человеческого капитала, появившаяся в прошлом веке, оказывается схожа с идеями Маркса о переменном капитале. Как в идее человеческого капитала, так и в концепции Маркса предмет рассмотрения один и тот же – человеческие способности [10].

Классики политэкономии рассматривали лишь приобретенные способности человека, его знания и умения, опыт, профессиональные навыки. При таком подходе, молодежь как важный человеческий капитал, значительно уступает куда более опытным работникам старших возрастных групп.

Внимание же к врожденным способностям как важному фактору реализации приобретенных способностей, особенно в сфере работы с молодежью, стали уделять несколько позже. Представители этой точки зрения (У. Фарр, Г.Д. Маклеод, Дж. М. Кларк, Л. Вальрас, И. Фишер) считали, что рассмотрение лишь приобретенных навыков не создает полной картины происходящего [11].

Современная сфера молодежной политики в развитии и формировании человеческого капитала сталкивается со следующими реалиями:

- 1) смена основной экономической деятельности с производства на оказание услуг;
- 2) увеличение доли высокотехнологичных секторов хозяйствования;
- 3) увеличение роли научных знаний, их мгновенная интеграция в производство;
- 4) увеличение требований к интеллекту и образованию трудящихся.

В постиндустриальном обществе повышается не только роль профессионализма, но и личных качеств человека, ранее не рассматривавшихся в дискурсе экономики и труда.

Так как постиндустриальная экономика базируется на человеческом потенциале, логично предположить, что его развитие приведет и к росту экономики. Такая мысль не нова и вполне

естественна для отечественных и зарубежных исследователей тематики человеческого потенциала и постиндустриального общества.

В данном контексте следует конкретизировать связь человеческого потенциала с развитием экономики. При изучении человеческого капитала в сфере молодежной политики как самостоятельной категории следует учитывать его положения в системе экономических наук. В условиях современного информационного общества человеческий капитал взаимодействует и с прочими явлениями общественной жизни через систему экономических отношений. В его сферу влияния включены политика, образование, культура и т. д. Человеческий капитал обнаруживает в себе сумму всех общекультурных линий жизни общества, манифестируемых в отдельном человеке как акторе экономической действительности.

В настоящее время только проектный подход позволяет учесть все межотраслевые аспекты человеческого капитала и взаимоувязать различные, на первый взгляд, компоненты и элементы человеческого капитала в системной среде государственных проектов и программ.

Современный этап в России характеризуется активным процессом реформирования и трансформации общественной жизни, который актуализирует вопрос поиска современных адекватных времени инструментов проведения подобных реформ. Очевидно, ставка государством сделана на проектный подход, механизм реализации которого подробно описан таких документах, как «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года» [12], «майские» Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596-606 [13], от 07.05.2018 г. № 204 [14], Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [15].

Именно проектная логика позволила всесторонне взглянуть на проблематику формирования и развития человеческого капитала в сфере государственной молодежной политики. Межведомственный и кроссфункциональный характер

проектного подхода сглаживает и даже местами сводит на нет рассинхронизацию в работе государственных органов в отрасли работы с молодежью и, как результат, систематизирует общегосударственные структуры в работе на единые цели развития.

Результаты и их обсуждение

Сравнительный анализ международного опыта

Развитие человеческого капитала – процесс непрерывный, который протекает с разной интенсивностью и разные временные интервалы и зависит от факторов, которые влияют на его становление и источников финансирования [16]. Среди таких факторов значимую роль играют национальные и страновые особенности.

Сравнивая человеческий капитал, применимо к молодежной политике разных стран можно сказать, что каждая страна заинтересована в будущих кадрах, все понимают необходимость развития данного направления и привлекают инвестиции в первую очередь в специалистов, занятых государственной молодежной политикой. На государственном уровне реализуются программы поддержки молодого поколения.

В странах Европейского союза государственная молодежная политика формируется в соответствии с приоритетами и реалиями конкретных стран, но чаще по стандарту и образцу приоритетов ЕС и Совета Европы – двух международных организаций, которые действуют на основании собственных миссий и полномочий [17].

В Китае молодежная политика находится в полном ведении правящей политической партии в соответствии с партийной идеологией. Работа проводится не только в экономических административных центрах, но и в провинциях. Особое внимание уделяется социальной и экономической адаптации. Китай остро заинтересован в отсутствии дефицита кадров после профильного обучения специалиста. Еще один немаловажный аспект, власть пытается решить квартирный вопрос молодого работника, предоставляется служебная квартира или комната [18].

В США молодежная политика не является отдельной сферой деятельности государственных органов, так как является частью системы образования. Молодежные стратегии разрабатывают штаты, государственные организации и бизнес. Это множество независимых и конкурирующих между собой стратегий и программ. Крупные частные корпорации выступают учредителями или спонсорами молодежных организаций.

В любой точке мира понимают значимость государственной молодежной политики, соответственно инвестиции и поддержку оказывают кадрам, осуществляющим свою деятельность в данном направлении. О том, что это приоритетное направление указывает не только разнообразное количество государственных проектов и программ, но и привлечение среднего и крупного бизнеса в роли инвестора. Создается система мер, позволяющая мотивировать обучение и работу в секторе молодежной политики.

Элементы развития человеческого капитала

Одним из важнейших элементов развития человеческого капитала в сфере государственной молодежной политики является творческий потенциал, который позволяет не только вовлечь молодежь в орбиту интересов государственной политики, но и удерживать ее на основе баланса взаимных интересов. Реализация творческого потенциала требует и особых качеств от работника. Наиболее часто выделяемыми качествами в современной научной литературе являются активность и предприимчивость [19]. Под активностью понимается интенсивность действий индивидуума по достижению своих целей. Под предприимчивостью – поиск целей и эффективность по результатам их достижения. Это требует определенной организованности от работника, возможности совместить наиболее выгодным образом активность и предприимчивость, а также ясное понимание, на какие цели эти качества будут направлены и, что самое главное, ради чего. Эффектом этой деятельности могут стать изобретения, патенты, инновации, рационализаторские

и организационные предложения. Однако в силу того, что творческий потенциал затрагивает глубинные уровни функционирования психики человека, здесь крайне проблематично говорить о количественных и механически подсчитанных результатах работы. Работа с творческим потенциалом человека требует как новой организации труда, так и новых систем оценивания.

Профессионализм, еще один немаловажный элемент, под которым понимается всестороннее и качественное понимание и освоение профессии, опыт, полученный в ходе работы, также является важной частью человеческого капитала. Все развитые страны тратят немалую долю расходов на повышение квалификации своих трудовых ресурсов. Этим озабочены и отдельные фирмы, и организации. В современной экономике спрос на высококачественных специалистов неуклонно растет, ибо их недостаток тормозит развитие и внедрение высоких технологий, тем самым снижая конкурентоспособность и неся убытки экономике отдельных предприятий или же страны в целом.

Для развития человеческого капитала, как, впрочем, и для любого другого, необходимо не только его накопление, но и эффективное использование. Поскольку капитал, который только накапливается, но не используется в товарно-денежном обороте, теряет в своей стоимости.

В информационном типе общества основными ценностями, ведущими к улучшению социально-экономического положения, становятся:

- физическое здоровье;
- уникальные знания;
- самодисциплина, предприимчивость, активность;
- творческий потенциал;
- переход от отчуждаемого труда к труду как стилю жизни и способу самореализации себя как человека;
- престижное и качественное образование;
- высокая квалификация и профессионализм трудящихся;
- экуменистическая направленность знаний и навыков;
- нравственность как принцип бесконфликтности.

Адаптационные и организационные решения

Тенденция развития социально-экономической системы в России определена сплетением различных линий трансформации: от социалистической экономики к рыночной, от тоталитаризма к демократии, от индустриальной экономики к цифровой. Эти тенденции обладают весьма высокой динамикой и в большой степени задают форму, в том числе, и отношений в сфере формирования и развития человеческого капитала. Изменяется статус работника, статус труда как такового, его общественная значимость. И, конечно, меняется мотивация человека.

Адаптация кадров – это одно и ключевых звеньев в системе кадрового менеджмента. Устроившись на рабочее место, сотрудник сталкивается с рядом организационных требований, например, приказы, режим труда и отдыха, распоряжения руководства. Работнику приходится привыкать к уже принятым нормам и правилам поведения в новом для себя коллективе, по-новому оценивать свои взгляды и привычки и выработать свою линию поведения.

Уже многие годы в нашей стране адаптация персонала воспринимается не на должном уровне. Ответственность за столь важные мероприятия несут кадровые службы. В настоящее время огромное количество государственных и коммерческих предприятий не имеют базовых программ адаптации персонала. Значимость проблемы возрастает, учитывая большую текучку кадров во многих организациях. Этот процесс дополняется неразвитостью потребностей современных работников, ограниченных лишь материальными благами. Такая ситуация приводит к тому, что единственным эффективным стимулом в структуре трудовой мотивации оказывается заработная плата.

Однако в структуре адаптационных процессов есть и позитивные тенденции. Даже при доминировании пассивной трудовой и общественной роли среди населения растет доля социально активных граждан. Несмотря на наследие советского прошлого и проблемы сегодняшних реалий, формируется работник, отвечающий требованиям постиндустриальной экономики. Наиболее

адаптированной частью граждан является класс молодых предпринимателей. Они обладают профессионализмом, наработанными связями, знанием правил рыночного взаимодействия.

Система адаптации состоит из нескольких мер, которые помогут сотруднику освоиться на новом рабочем месте. Наставничество и коучинг – это одни из главных методов в адаптации нового сотрудника.

Наставничество. Для того чтобы снизить нагрузку с руководителя и адаптировать нового сотрудника используют систему наставничества. Этот метод является одним из старых, но эффективных в плане передачи информации, знаний и навыков при адаптации сотрудника на новом рабочем месте. В данном случае наставничество носит постоянный характер обучения работников и помогает адаптироваться в новой среде.

Наставничество, как процесс обучения, проходит в самом коллективе. Профессиональные задачи, которые решает работник под руководством наставника, выступают в качестве примеров. Под руководством наставников могут попасть работники с хорошим уровнем знаний и навыков.

Основными задачами наставничества являются:

- адаптация работника к новой корпоративной культуре, ознакомление с должностными обязанностями;
- ускорение процесса обучения работника, передача навыков для самостоятельного выполнения поставленных задач.

Показателем эффективности работы наставника является выполнение целей и задач подопечным. Изначально наставник предоставляет полную теоретическую базу. Затем он глубже внедряет в рабочий процесс молодого сотрудника с помощью практических заданий, в том числе и реальных задач организации. Наставник пользуется рядом привилегий со стороны высшего руководящего звена, например, это может быть повышение авторитета в глазах руководства и коллег, а также материальное вознаграждение за добросовестное исполнение обязанностей наставника. Наставники могут попасть в кадровый резерв управляющего состава предприятия,

если смогут зарекомендовать себя с наилучшей стороны.

Коучинг. Это профессиональное партнерство коуча с клиентом, направленное на создание и реализацию личных и профессиональных характеристик. Данный метод представляет собой не только самообучение, но и раскрытия способностей в работе нового сотрудника организации. Повысить качества и навыки нового работника, если учесть, что у любого есть внутренний потенциал и его необходимо раскрыть. Коучинг имеет ряд преимуществ, например, экономия рабочего времени и адаптация сотрудника на новом рабочем месте. Сам коучинг занимает немного времени по сравнению с чтением различных правил и регламентов. Понятие затрагивает психологию, логику и менеджмент. Коучинг – процесс, ориентированный на достижение жизненных целей.

Наставничество – традиционный метод, который не раз доказывал свою эффективность на опыте многих поколений. Коучинг – молодое и перспективное явление не только в российском бизнесе, но и мировом. Коучинг является одним из самых эффективных методов адаптации, при этом наставничество и коучинг различны сами по себе. Можно отметить, что они ни в коем случае не исключают друг друга и при определенных обстоятельствах могут дополнять. При их грамотном сочетании эффект будет намного выше.

Проектные решения

Как мы и обосновали, проектный подход необходим для должного функционирования системы развития человеческого капитала в организации.

На данный момент направление развития человеческого капитала представлено несколькими проектами: «Цифровая экономика в Российской Федерации», «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Культура» [14, 15]. Есть отдельные проекты по здравоохранению, образованию и производительности труда, но нет единого проекта, в котором имплементированы данные аспекты.

Международная финансовая организация – Всемирный банк, созданная с целью организации финансовой и техниче-

ской помощи развивающимся странам. Всемирный банк запустил глобальный Проект развития человеческого капитала, призванный содействовать ускорению осуществления еще более масштабных инвестиций в людей для обеспечения экономического роста в странах-участниках [17]. В нашей стране был создан Фонд президентских грантов для государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, реализующих социально-значимые проекты. В отдельных регионах нашей страны были попытки создать проект и получить средства на реализацию через Фонд президентских грантов, но был получен отказ. О причинах неудачи говорит и реализация федеральных проектов. Секретарь Совета безопасности заявил, что реализация национальных и федеральных проектов, которые были запущены по поручению президента России, выполнялись с многочисленными нарушениями: коррупция, несоблюдение порядка госзакупок, фальсификация отчетных показателей и оплата некачественных работ [20].

Перспективный проект под названием «Российское движение детей и молодежи» получил путевку в жизнь в 2022 году. Данный проект с амбициозным названием «Движение первых» призван закольцевать и институализировать работу с молодежью России в единую целостную систему. Предполагается вступление в Движение на добровольческих началах. Основная ставка сделана на создание устойчивых кросспоколенческих связей на принципах патриотизма, традиционных духовных и нравственных ценностях, создание благоприятной среды для саморазвития, роста и творчества молодежи. Бок о бок с данным проектом выступает еще один Федеральный проект «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»)» [1].

Если «Движение первых» выступает в качестве инструмента институциональной реализации государственной молодежной политики, то «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»)» является проектным механизмом, призванным эффективно воплотить в жизнь набор запланированных мероприятий.

Федеральный проект «Молодежь 2030: Будущее России глазами молодого поколения» [21]. Перспективный проект, пока не получивший поддержку от Фонда Президентских грантов, в рамках которого планировалось, что российская молодежь получит возможность внести вклад в развитие государственной молодежной политики и сможет сформировать образ будущего России, основанной на представлении молодежи о будущем страны к 2030 году.

Такие проекты – отличная и крайне перспективная возможность решить вопрос дефицита кадров в государственной молодежной политике за счет привлечения молодежи к решению вопросов экономической и общественно-политической жизни российского общества.

Выводы

Изменения в социально-экономической системе России приводят к пересмотру значимости и роли человеческого капитала страны в сфере работы с молодежью. В связи с этим встает вопрос о более пристальном рассмотрении трудовой адаптации, профессиональной подготовки, конкуренции, безработицы и системы найма. Исследования трудовой сферы обнаруживают неадаптированность российской молодежи к новой экономической парадигме, падение ценности труда и, как следствие, заинтересованности в нем.

Подавляющее большинство проблем мотивации молодежи связано с переходным характером современной российской экономики. Падение уровня трудовой мотивации связано с процессом отчуждаемости труда, его детерминированностью категориями выживания, а не самореализации. Это приводит к негативным сдвигам в традиционной системе ценностей россиян, деградации их самосознания, падению профессионализма, распаду трудовой этики.

Процесс улучшения качества жизни за счет развития и расширения экономики в инновационных сферах практически не имеет конца, так как

количество новых идей, товаров и услуг создает и новые потребности в них.

В рамках цифровой экономики человеческий капитал в молодежной сфере реализуется через увеличение квалификации, профессионализма и уровня знаний трудящихся, а также за счет широкого применения данного актива в информационной сфере и сфере Hi-Tech. Совмещение инновационных сфер постиндустриализма с использованием человеческого капитала дает колоссальный выигрыш в деле развития и стабилизации экономики.

Совмещение инновационных сфер Индустрии 4.0 с использованием развитого человеческого капитала дает колоссальный выигрыш в деле положительной динамики и стабилизации экономики.

Исходя из рассмотренных элементов человеческого капитала (творческий потенциал, профессионализм, уровень знаний, опыт и т.д.), можно сделать вывод, что данное понятие отражает основной фактор развития современной постиндустриальной экономики. Развитие и прогресс экономики происходят за счет использования человеческого капитала в большом количестве отраслей со все возрастающей эффективностью. Инвестиция в человека предполагает развитие не только его трудовых навыков, о чем говорилось во множестве работ ранее указанных авторов, но и развитие человека как такового, безотносительно к труду, ибо увеличение качества жизни отдельного индивида также способствует укреплению и развитию социально-экономической системы.

Каждый этап развития производственных сил и отношений, технологического базиса производства привносил в общественную структуру свои изменения и требования к человеческому труду. Понимание современных требований, предъявляемых цифровой экономикой к сфере государственной молодежной политике, позволит сформировать общий облик человеческого капитала, его качества, необходимого в сегодняшней действительности.

Библиографический список

1. Федеральный проект «Развитие системы поддержки молодежи («Молодежь России»)». [Электронный ресурс]. URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/young/?ysclid=lbxr bgy6c921370797> (дата обращения 17.12.2022).
2. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие / под ред. Я.И. Кузьмина, Л.Н. Овчаровой, Л.И. Яковсона // НИУ ВШЭ. 2018. 64 с.
3. Бриль А.Е., Латыпова Д.Р. Реализация государственной молодежной политики посредством управления человеческим капиталом // Электронный сетевой политематический журнал «Научные труды КубГТУ». 2020. № 3. С. 605-609.
4. Бубнова М. И. Формирование человеческого капитала – стратегическая цель молодежной политики // Социальное государство и молодежь: механизмы управления и перспективы развития: Сборник статей / Научный редактор М.В. Рыбакова. М.: Издательство «Перо», 2018. С. 106-114.
5. Уровень безработицы в России в сентябре вырос до 3,9%. [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/16232061> (дата обращения 17.12.2022).
6. Федеральный закон от 30.12.2020 г. №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46328> (дата обращения 10.12.2022).
7. Михалева У. Н. Проблемы формирования человеческого капитала в России // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 202-204.
8. Милль Дж. Основы политической экономии: в 3 т. / под общ. ред. А. Г. Милейковского. М.: Прогресс, 1980. Т. 1. 494 с.
9. Милль Дж. Основы политической экономии с некоторыми приложениями социальной философии / пер. с англ.; биограф. очерк М.И. Туган-Барановского. М.: Эксмо, 2007. 1040 с.
10. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 12. С. 5-17.
11. Михайлов А.М. Реализация экономических и институциональных интересов в процессе глобализации мировой экономики: монография. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2008. 183 с.
12. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. Официальный документ. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/41d457592e04b76338b7.pdf> (дата обращения 19.12.2022 г.).
13. Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596-606. Банк документов. Официальный сайт Президента России. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank> (дата обращения 18.12.2022 г.).
14. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения 18.12.2022 г.).
15. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012> (дата обращения 18.12.2022 г.).
16. Евдокимов К.В., Иванов Д.Ю., Суслов Е.Ю. Проблемы и перспективы использования проектного подхода в решении стратегических задач развития экономики России // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2018. № 6(73). С. 92-102.
17. Основы молодежной политики / под ред. Зара Ловчян, Ховард Уильямсон. Совет Европы и Европейская комиссия. 2019. 24 с.
18. Молодежная политика Китая. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.molodparl.ru/vmire/molodezhnaya-politika-kitaya/> (дата обращения 17.12.2022).
19. Панышин И.В. Предпринимательский ресурс как элемент регионального механизма ресурсозамещения // Российское предпринимательство. 2008. № 7. С. 24-28.
20. Пагрушев заявил о коррупции среди исполнителей нацпроектов. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/politics/20/05/2020/5ec50ee19a794713f86ebc0e> (дата обращения 18.12.2022).
21. Федеральный проект «Молодежь 2030: Будущее России глазами молодого поколения». [Электронный ресурс]. URL: <https://президентскиегранты.рф/public/application/item?id=2b127108-1c72-4909-93ca-d5c318fb1f96> (дата обращения 18.12.2022).

22. Иванов Д.Ю., Суслов Е.Ю., Евдокимов К.В., Саморуков В.И. Развитие человеческого капитала в условиях цифровой экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2020. № 1 (80). С. 85-93.

23. Никифоров В.В., Иванов Д.Ю. Цифровые форматы участия населения в принятии решений по проектам развития территорий // Управленческий учет. 2020. № 1. С. 32-40.

24. Пашина Е.И., Бабаян И.В., Еременкова Ю.И. Ресурсы молодежной политики нового поколения в становлении инновационной экономики (на материалах контент-анализа) // Инновационная деятельность. 2021. № 4 (59). С. 73-87.

25. Огорокова М.П., Максимова Т.А. Развитие человеческого капитала молодежи в рамках стратегии развития муниципального образования (на материалах Республики Саха (Якутия)) // Общество: политика, экономика, право. 2019. № 11(76). С. 48-52.