

УДК 338.222

DOI: 10.17223/19988648/54/8

В.В. Маликова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПЕНСИОНЕРОВ В РЕШЕНИИ ЗАДАЧИ СНИЖЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ И ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В статье рассматривается процесс накопления интеллектуального человеческого капитала и выделены характерные возрастные периоды его формирования; разработана графическая модель накопления и взаимодействия интеллектуального человеческого капитала предпенсионеров и молодежи; на основе проведенного анализа миграционных процессов в Алтайском крае обоснована актуальность такого взаимодействия. Проведен теоретический и сравнительный анализ состояния трудоустройства выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Отмечен рост безработицы среди молодых специалистов с высшим образованием и несоответствие выполняемой работы полученной специальности из-за отсутствия опыта. Предложен вариант получения такого опыта путем совмещения студентами учебы и работы на старших курсах при взаимодействии со специалистами предпенсионного возраста, носителями интеллектуального человеческого капитала, которые остаются на рынке труда в связи с повышением пенсионного возраста. Автор считает, что предложенное взаимодействие студентов и предпенсионеров целесообразно осуществлять в рамках национальных проектов «Демография» и «Производительность труда и поддержка занятости».

Ключевые слова: интеллектуальный человеческий капитал, рынок труда, предпенсионеры, возрастные периоды, безработица выпускников вузов, опыт работы по специальности, совмещение учебы и работы, национальный проект

На современном этапе развития России эффективность экономики каждого региона в значительной степени определяется способностью использовать и увеличивать интеллектуальный капитал, что находит отражение в задачах по реализации национальных проектов, и в частности, национальном проекте «Демография» и федеральном – «Старшее поколение».

При этом необходимо учитывать тот факт, что важным ресурсом интеллектуального капитала края является человеческий капитал предпенсионеров, которые появились на рынке труда в связи с увеличением пенсионного возраста в 2019 г. [1]. Эта категория граждан, включающая в себя женщин с 55 лет и мужчин с 60 лет, до выхода на пенсию законодательно защищена от увольнения и, следовательно, будет увеличивать численность рабочей силы на рынке труда, продолжая занимать рабочие места.

Однако при решении задачи эффективного использования человеческого капитала работников предпенсионного возраста в масштабах региона

необходим интегрированный и индивидуально ориентированный подход с учетом развития экономики в условиях неустойчивости.

Учитывая, что интеллектуальный капитал региона состоит из интеллектуального человеческого капитала, организационного капитала и потребительского капитала [2], очевидно, что интеллектуальный человеческий капитал всего трудоспособного населения региона включает интеллектуальный человеческий капитал и предпенсионеров. Поэтому считаем необходимым выделить характерные возрастные периоды работников, соответствующие этапам формирования интеллектуального человеческого капитала, а также рассмотреть особенности его накопления и реализации в возрастной динамике работников Алтайского края.

Проведенный анализ статистических данных миграционных процессов для различных возрастных групп населения, а именно выбывших за пределы края, по нашему мнению, характеризует утечку интеллектуального человеческого капитала. При этом востребованность этих кадров в других регионах показывает соответствие качества их интеллектуального человеческого капитала не только на российском уровне, но и мировом. Об этом свидетельствует увеличение миграционных потоков населения края, выбывших в зарубежные страны с 4,3% в 2013 г. до 11,5% в 2018 г. [3].



Рис. 1. Число выбывших за пределы Алтайского края по возрастному составу за 2016–2018 гг., чел.

Представленная на рис. 1 динамика числа выбывших за пределы Алтайского края по возрастному составу позволяет нам выделить этапы форми-

рования интеллектуальных способностей и профессионализма у трудоспособного населения.

Прежде всего, мы обозначим наиболее значимый возрастной период в развитии и формировании интеллектуального капитала трудоспособного населения с учетом увеличения пенсионного возраста в диапазоне от 20 до 64 лет для мужчин и до 59 лет для женщин.

Итак, от 20 до 29 лет – этап поиска и развития. В этот период человек, получивший базовое образование, ищет возможность развития своих творческих способностей, приобретения дополнительного образования и желаемого трудоустройства, что связывает также и с выездом в другие регионы. В этот период также происходит интенсивное развитие и накопление культурного капитала, соответствующего социальному и профессиональному окружению.

Следующий возрастной период, 30–49 лет, – рыночный. На этом этапе процесс развития творческих и профессиональных качеств достигает наивысших результатов. Работник наиболее востребован на рынке труда в своем и других регионах и за рубежом. Его предпочтения при трудоустройстве являются не только материальными, но и согласуются со сформировавшимися культурными ценностями.

Возрастной период 50–54 года для женщин и 50–59 лет для мужчин характеризуется постоянным местом работы, где они реализуют приобретенный интеллектуальный капитал и находятся, как правило, в комфортной культурной среде. Это этап стабильности.

Период предпенсионного возраста – 55–59 лет для женщин и 60–64 года для мужчин. Этот итогово-переходный этап включает возраст до пенсии, который характеризуется тем, что в этот период наступает пик развития квалификации и максимальное развитие творческих способностей при высоком уровне ответственного отношения к работе и других моральных качеств. У предпенсионера появляется потребность передать свои знания и навыки молодому поколению. В то же время он стремится продолжить обучение и получить дополнительные навыки. Имеет место активное самовыражение при стабильности ценностно-смысловой мотивации и культурных ценностей.

Учитывая указанные обстоятельства, для эффективного использования и сохранения интеллектуального потенциала Алтайского края автор предлагает рассмотреть взаимодействие работников возрастных периодов, соответствующих этапам «поиска и развития» молодых работников и «итогово-переходному» предпенсионеров. Это объясняется тем, что именно при таком взаимодействии реализуется возможность для предпенсионеров не только передавать накопленный опыт, навыки, профессионализм молодому поколению, повышая их производительность, но и сформировать у молодых работников культурные ценности, а также повышать их мотивацию к творческой трудовой деятельности. Кроме того, такое общение будет оказывать влияние на темпы формирования у молодых людей таких качеств, как ответственность, патриотизм, любовь к родному краю и стране, что поможет снизить отток талантливых кадров. В свою очередь,

молодые люди, являясь наиболее подготовленными в сфере цифровых технологий по сравнению со старшим поколением, могут проводить индивидуальные консультации в этом направлении [4]. Применение предложенного подхода при реализации национальных проектов, по мнению автора, позволит получить синергетический эффект.

На схеме, представленной на рис. 2, отражено взаимодействие человеческого, интеллектуального человеческого и культурного человеческого капиталов в возрастной динамике рассматриваемых этапов с учетом долевого процента численности работников к трудоспособному населению региона. На схеме в виде спирали отражен накопительный характер этих капиталов и показано возможное взаимное проникновение знаний, а также интеллектуальных и культурных ценностей работников разных поколений.

При таком подходе важно создать условия для формирования человеческого капитала у молодых людей, обеспечивающие им конкурентные преимущества, что требует проведения анализа состояния этой возрастной части населения региона на современном рынке труда.

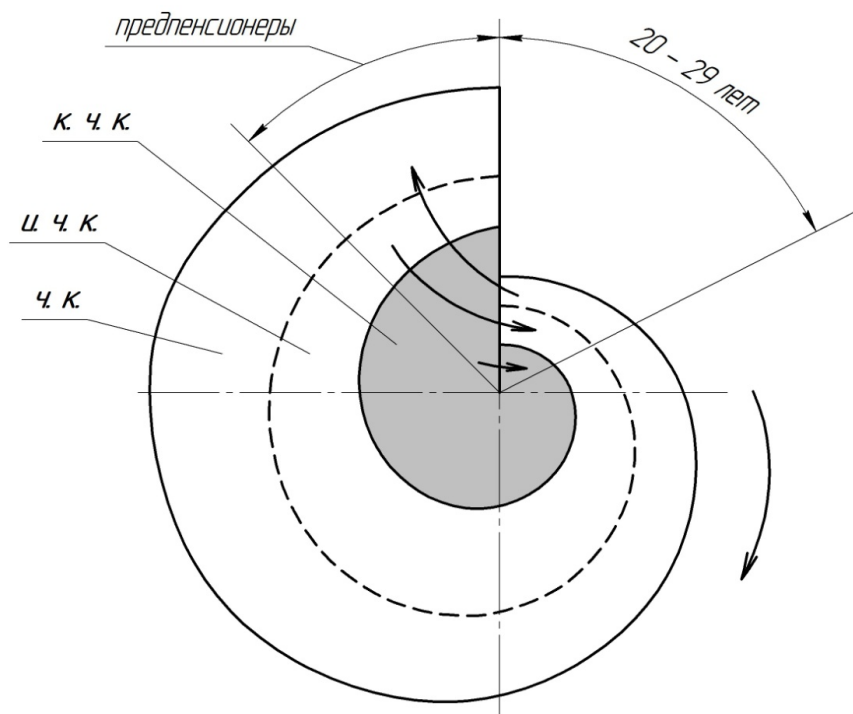


Рис. 2. Схема формирования человеческого капитала (Ч.К.), интеллектуального человеческого капитала (И.Ч.К.) и культурного человеческого капитала (К.Ч.К.) работников в возрастной динамике

Такую связь поколений могут обеспечивать давно известные и реально действующие формы и методы взаимодействия – наставничество, производственная практика студентов и т.д. Например, взаимное проникновение

интеллектуального, культурного и человеческого капиталов предпенсионеров и молодых работников на предложенной схеме можно отнести к такому традиционному методу обучения на рабочем месте, как «наставничество и ученичество» [6] или к «реверсивному наставничеству» [7, 8], который требует не только профессиональных, но и особых психологических качеств, а также наличия творческого потенциала наставников.

Наставничество – это неформальные отношения, при которых более опытный и более знающий сотрудник развивает и поддерживает менее опытного и менее знающего [7, 9, 10], а производственная практика предполагает работу во время учебы в определенный промежуток времени в соответствии с учебной программой. Но проблема студентов старших курсов и молодых специалистов состоит в том, что они не являются сотрудниками организаций, так как не могут устроиться на работу из-за отсутствия опыта работы по специальности, а следовательно, не имеют возможности реализовать себя, свои знания, полученные в процессе обучения, и в конечном счете вынуждены мигрировать в другие регионы и страны. Миграционная убыль населения края имеет отрицательную динамику, и за счет данного фактора в 2015–2019 гг. край потерял 30,6 тыс. чел. (1,3% от численности населения края на 1 января 2020 г.), при этом от естественно-го и миграционного движения населения численность молодежи в возрасте 15–29 лет сократилась на 57,6 тыс. чел., или на 13,9% [11].

Переход на удаленную форму работы также требует взаимодействия, при котором происходит обмен интеллектуальным капиталом работников определенного возраста: с одной стороны, предпенсионеров, т.е. работников, отнесенных к этой категории, а с другой – студентов старших курсов вузов и колледжей, совмещающих работу с учебой. Процесс трудовой деятельности предполагает сочетание работы по согласованному графику как непосредственно на рабочем месте, так и дистанционно. К тому же по вопросам, возникающим во время работы, студент может получать консультации у преподавателей вуза, а после окончания обучения студенты, получив опыт работы по специальности, окажутся востребованными и в других организациях. Передача же со стороны молодых работников ИТ-знаний предпенсионерам соответствует индивидуальному обучению работников предпенсионного возраста современным цифровым технологиям.

Кроме этого, при рассмотрении формирования интеллектуального человеческого капитала молодежи необходимо учитывать и демографическую ситуацию в регионе. Среди безработных наиболее многочисленной группой в Алтайском крае, как и в целом по России, являлись граждане в возрасте 20–29 лет (в 2019 г.: Алтайский край – 29,5% от общей численности безработных, Россия – 33,7%), а по данным выборочного исследования среди рабочей силы за второй квартал 2020 г. количество безработных в возрасте 20–29 лет составило уже 30,6%, и это при общей безработице населения в возрасте старше 15 лет – 6,2% (в соответствующем периоде 2019 г. – 5,5%) [11]. А ведь именно в возрасте от 20 до 29 лет, соответствующем периоду формирования интеллектуального человеческого капи-

тала, т.е. этапу поиска и развития, происходит процесс профессионального обучения и заканчивается этап получения высшего образования, другими словами, осваивается выбранная профессия, приобретаются необходимые трудовые навыки, формируется квалификация работника. Поэтому, учитывая вышеизложенное, целесообразно провести анализ современных условий востребованности молодежи на рынке труда, влияющих на демографические процессы.

В настоящее время не только в крае, но и в России складывается неблагоприятная демографическая ситуация, которая напрямую влияет на воспроизводство трудовых ресурсов в стране и ее регионах. Основным источником пополнения трудовых ресурсов при этом является молодежь. По мнению Ирины Шацкой, «молодежь, как главный источник пополнения трудовых ресурсов страны, сталкивается с трудностями, которые не просто провоцируют концентрацию высокого уровня безработицы внутри данной возрастной группы, но и препятствуют стабильному воспроизводству трудовых ресурсов. Эта проблема актуализируется на фоне многократных заявлений представителей государственной власти, а также научного и предпринимательского сообщества о дефиците в стране квалифицированных кадров»[12]. Мнение разделяют и другие авторы, занимающиеся исследованием рынка труда [13, 14].

В таблице представлены данные обследования рабочей силы Федеральной службой государственной статистики по Алтайскому краю за 2015 и 2019 гг.

**Доля выпускников высших учебных заведений, колледжей
в общей структуре занятого населения Алтайского края в 2015 и 2019 гг.
и уровень их занятости, %**

	В общем количестве занятых		Уровень занятых		Уровень безработицы	
	2015 г.	2019 г.	2015 г.	2019 г.	2015 г.	2019 г.
Высшее образование	28,6	25,2	79,7	75,4	15,1	16,6
Средне-профессиональное	20,5	22,2	63,0	70,1	30,2	19,2

Примечание. Таблица составлена по [11].

Из таблицы можно увидеть, что выпускники образовательных организаций среднего профессионального образования стали более востребованными на рынке труда. В 2019 г. по данной категории отмечено снижение уровня безработицы среди всех выпускников – 19,2% (в 2015 г. 30,2%). При этом уровень безработицы среди выпускников высших учебных заведений за последние пять лет увеличился на 1,5 процентных пункта и в 2019 г. составил 16,6%.

Кроме того, по данным обследования рабочей силы в 2019 г. в Алтайском крае всего 66,9% выпускников, окончивших высшие учебные заведения в 2015 и 2019 гг., работали по полученной ими специальности (2015 г. – 69,7%), что показано на рис. 3.

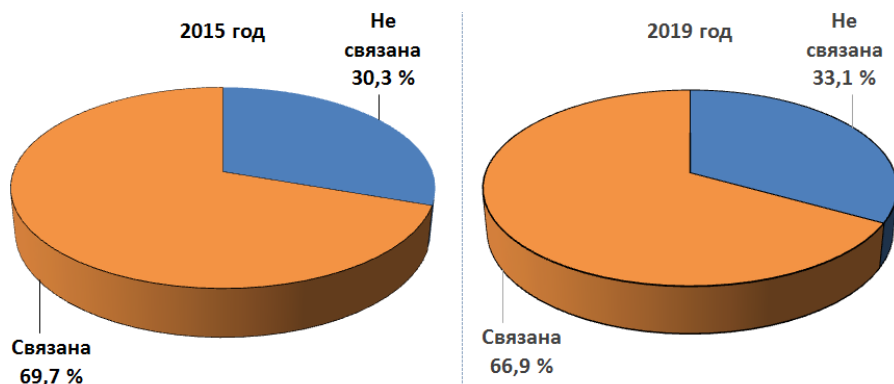


Рис. 3. Связь основной работы с полученной профессией (специальностью) у выпускников, окончивших высшее учебное заведение в 2015 и 2018 гг.

Среди работников, трудившихся не по специальности, специалисты в области экономики и управления в 2019 г. составили 35,0%, юриспруденции – 17,5%, информатики и вычислительной техники – 7,5%, техники и технологии строительства, а также электро- и теплоэнергетики – по 6,3%.

Положение на рынке труда выпускников вузов ухудшилось начиная с 2018 г. – экономическая активность и занятость этой категории трудовых ресурсов оказалась ниже, чем у выпускников других учебных заведений. К тому же показатель безработицы для выпускников вуза также увеличился, поэтому вопрос об их трудоустройстве приобретает особую актуальность [11].

Уровень безработицы в крае в процентах от общего количества трудовых ресурсов региона составляет 5,8% и, по данным официальной статистики, выше на 1,2 п.п. общероссийского показателя. Это дополнительная причина миграции молодых специалистов, поскольку трудоустройство выпускников вузов является наиболее острой проблемой на рынке труда края. Парадоксальность ситуации состоит в том, что, по результатам опросов работодателей, в крае существует нехватка квалифицированных кадров. Работодатели утверждают, что «молодые работники ничего не умеют, да и не хотят делать». Со своей стороны, молодежь не видит резона устраиваться на работу из-за низкого размера предлагаемой заработной платы и неудовлетворительных условий труда [13, 15, 16].

Противоречие усугубляется и из-за содержания предлагаемого труда. Исследования Елены Варшавской показывают, что 25% выпускников высших и средних учебных заведений страны после трудоустройства выполняют работу, не требующую знаний, полученных в высшей школе. Еще более удручающий показатель – 30% трудоустроенных выпускников работают не по профессии [13]. Аналогичные исследования представлены и в материалах РАНХиГС – только 37% молодых дипломированных специалистов получили работу по специальности, у 29% выпускников работа имеет частичную связь с профессиональной подготовкой, а у 27% опрошенных респондентов работа никаким образом не связана с полученной профессией [16]. Аналогичная картина представлена и в Алтайском крае –

в 2016–2018 гг. и в среднем за 2019 г. только 31% выпускников вузов и колледжей имели связь основной работы со специальностью.

Резюмируя вышеизложенное на основании теоретических исследований и статистических данных, можно сделать вывод о том, что главной проблемой трудоустройства выпускников является отсутствие практического опыта работы. Добавим, что именно это требование работодателя является определяющим при приеме на работу [17], а также статистический факт – молодежь в возрасте 15–29 лет составила 69,8% от общего числа безработных Алтайского края, не имеющих опыта работы [11].

Решение проблемы лежит в плоскости решения задач воспроизводства трудовых ресурсов – использование труда молодых специалистов в экономике является важной задачей и включает ряд направлений: эффективное решение задач трудоустройства выпускников, приобретение в процессе обучения студентами старших курсов практического опыта, профориентация студентов путем прикрепления их во время практик к конкретным предприятиям и организациям, временный найм студентов и специалистов на разовые работы и т.д. [18, 19].

Контакты, полученные во время прохождения практики или временного найма, позволят студентам и выпускникам в дальнейшем получить конкурентные преимущества при трудоустройстве, обеспечат соответствие знаний, навыков и умений требованиям работодателя, заработать репутацию и рекомендации, а также средства на обучение, проживание и т.д. [19].

Решающую роль здесь играет человеческий фактор. Определяющую роль в приеме на работу может сыграть оценка способностей временного работника наставником-предпенсионером, способным благодаря большому опыту работы быстро оценить возможность вхождения работника в коллектив и успешность его использования в реальных производственных делах. Отметим, что реальная практика совмещения учебы и работы студентами, обладающими высоким уровнем способностей (как правило, обучающимися на конкурсных бюджетных местах) и высокой производительностью, не приводит к ухудшению показателей успеваемости [19].

Структура совмещающих учебу и работу студентов показывает, что в эту категорию, прежде всего, попадают студенты, состоящие в браке, и студенты, обучающиеся в магистратуре [19]. Это объясняется как возросшими финансовыми потребностями, возрастом, гражданской зрелостью студентов, так и формами обучения в магистратуре.

По результатам исследований Сергея Рошина, наибольшее число работающих отмечено среди студентов, обучающихся по специальностям дизайн, архитектура, информационные технологии, математика, программирование и т.д., наименьшее – у представителей сельскохозяйственных специальностей и естественных наук [19]. Исследование позволяет предположить, что численность работающих студентов определяется рыночным спросом на те или иные профессии в регионе.

Важно и то, что за последние годы ситуация с трудоустройством выпускников вузов ухудшилась [11, 19]. Это обусловлено, в частности, и тем,

что в связи с увеличением возраста выхода на пенсию на рынке труда появилась категория граждан предпенсионного возраста, которая защищена законодательно от увольнения [1]. По данным статистики, в Алтайском крае уровень занятости граждан в возрасте 60–69 лет увеличился на 0,5 п. п., и это без учета изменения трудоспособного возраста. Все перечисленное усугубляет безработицу граждан в возрасте 20–29 лет, которая в 2019 г. составила 29,5%, т.е. увеличилась на 3,9%. В результате получить работу по специальности молодым людям, окончившим обучение и не имеющим опыта работы, становится крайне сложно, о чем свидетельствует соответствующий этой категории процент среди безработных в общем числе рабочей силы в 2019 г. – 69,8% [11].

Подводя итоги, можно сделать следующие обобщения и выводы:

1. В Алтайском крае уровень безработицы среди выпускников высших учебных заведений за последние пять лет увеличился на 1,5 п. п., и в 2019 г. составил 16,6%. При этом снизился и процент работы по специальности.

2. Одной из причин проблемы трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в 2019 г., по нашему мнению, является сохранение участия в рабочей силе специалистов предпенсионного возраста, так как, по данным официальной статистики, при расширении границы трудоспособного населения на 1 год численность его увеличилась на 01.01.2020 на 1,3% относительно аналогичного периода 2019 г. [5].

3. Опираясь на результаты проведенных исследований, мы считаем логичным шагом к решению проблемы востребованности выпускников вузов, приобретение ими опыта работы по специальности во время учебы на старших курсах путем использования интеллектуального капитала специалистов предпенсионного возраста, которые, как правило, и входят в категорию руководителей и специалистов высшего уровня квалификации, составивших в 2019 г. в Алтайском крае 24,4% от общей численности занятых.

4. В настоящее время совмещению студентами учебы с работой способствует переход на дистанционное обучение в вузах (в связи с пандемией), что потребовало развития навыков индивидуального обучения на основе современных информационных технологий. При этом работодатели по новому законодательству получили возможность использовать различные формы работы как для предпенсионеров, так и для студентов. Важно, что по вопросам, возникающим во время работы, студент может получать консультации у преподавателей вуза, что обеспечит связь теоретических знаний и производства, т.е. обеспечит повышение качества образования. К тому же после окончания обучения студенты, получив опыт работы по специальности, окажутся востребованными и в других организациях.

5. Делегирование компетенций предпенсионера студенту-помощнику позволит работнику предпенсионного возраста получать индивидуальные консультации по освоению онлайн-технологий и даст возможность частично или полностью перейти на дистанционную работу, а следовательно, больше времени уделять своему здоровью. Последнее является особо важ-

ным моментом для пожилых людей, при этом они смогут также получать и волонтерскую помощь.

6. Решение проблемы эффективного использования человеческого капитала предпенсионеров в направлении передачи его обучающейся в вузах молодежи даст молодым людям уверенность в завтрашнем дне, так как избавит их от беспокойства о трудоустройстве по своей специальности после окончания обучения, что позволит им создавать семьи и заводить детей в более молодом возрасте и положительно скажется на демографических показателях. Последнее особенно актуально для Алтайского края – за период с 2015 по 2019 г. рождаемость в регионе снизилась на 9,0 тыс. чел. (29,9%), а в результате естественного и миграционного движения населения численность молодежи в возрасте 15–29 лет сократилась на 57,6 тыс. чел., или на 13,9% [11].

7. Важным и определяющим моментом в аспекте решения рассматриваемой проблемы является поддержка и стимулирование предложенных трудовых отношений финансово и организационно государством в рамках национальных проектов, которые пронизаны целями сохранения и роста человеческого капитала, отчего научные исследования по его оценке и эффективному использованию, в том числе и человеческого капитала предпенсионеров, являются актуальной задачей.

8. Анализ статистических данных и проведенные теоретические исследования приводят к выводу, что для успешного решения задач национальных проектов «Демография» и «Производительность труда и поддержка занятости» необходимо разработать методику, позволяющую обеспечить взаимодействие проектов и предложить мероприятия по внедрению.

Литература

1. *Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. Об отнесении граждан к категории лиц предпенсионного возраста с 01.01.2019 года.* URL: <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news~2018/12/27/173579/>
2. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. СПб. : Питер, 2004. 832 с.
3. *Миграционные процессы в Алтайском крае 2013–2018 : стат. сб.* Барнаул, 2019. 72 с.
4. *Смолкин А.А.* Навыки владения современными компьютерными технологиями у представителей старших возрастных групп как условие их успешной социально-экономической интеграции // Социология власти. 2012. № 6–7. С. 115–136.
5. *Состав населения по возрасту и полу по городским округам и муниципальным районам Алтайского края : стат. бюл.* Барнаул, 2020. 188 с.
6. *Шекшня С.В., Ермошин Н.Н.* Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. М. : ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. 335 с.
7. *Селиверстова М.В., Беляева Д.А.* Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях // Экономические науки. 2019. С. 110–116.
8. *Хомов А.В., Хомова Н.А.* Особенности процесса адаптации персонала в современных организациях с учетом зарубежного опыта // Экономические науки. 2016.
9. *Francis L.M.* Shifting the shape of mentoring // T+D. Sep. 2009. Vol. 63, is. 9. P. 36–39.
10. *Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM.* NOVA SHRM & Dulles SHRM April 2012. URL: <http://www.shrm.org>

11. Баева С.Ю., Донских А.Ф. Положение отдельных категорий граждан на рынке труда Алтайского края. 2015–2019 : аналит. обзор / под ред. О.В. Ситниковой. Барнаул, 2020. 32 с.
12. Шацкая И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе // Экономика труда. 2017. Т. 4, № 3. С. 173–182.
13. Варшавская Е.Я. Где и кем работают высокообразованные россияне // Демоскоп Weekly. 2017. № 713–714. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (дата обращения: 22.04.2020).
14. Ганченко Д.Н. Трудовые ресурсы территорий опережающего социально-экономического развития Кемеровской области: проблемы и перспективы // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 193–208.
15. Новый трудовой ресурс – рабочий с дипломом вуза. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/02/08/750291-novii-trudovoi-resurs> (дата обращения: 25.04.2020).
16. Поструд подсчитал число работающих по специальности россиян. URL: <https://trudvsem.ru/information/questionnaire/list/> (дата обращения: 27.04.2020).
17. Итоги выборочного обследования рабочей силы 2019 год. URL: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13265/> (дата обращения: 25.04.2020).
18. Ehrenberg R.G., Sherman D.R. Employment While in College, Academic Achievement and Post-College Outcomes: A Summary of Results // Journal of Human Resources. 1987. Vol. 22. P. 1–23.
19. Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Статистика и социология образования. 2014. № 2. С. 152–179.

Pre-Retirees' Human Capital Potential Usage for Reducing Unemployment and Employing University Students and Graduates: Theoretical Aspects

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2021. 54. pp. 158–169. DOI: 10.17223/19988648/54/8

Valeriya V. Malikova, Altai State University (Barnaul, Russian Federation). E-mail: Ostroukhova-lera@mail.ru

Keywords: intellectual human capital, labor market, pre-retirees, age periods, unemployment of university graduates, work experience in specialty, study and work combining, national project.

The article examines the accumulation of intellectual human capital and highlights the characteristic age periods of its formation. A graphic model of the accumulation and interaction of intellectual human capital of pre-retirees and young people has been developed. On the basis of the analysis of migration processes in Altai Krai, the relevance of such interaction has been justified. A theoretical and comparative analysis of the employment status of higher and secondary specialized educational institution graduates has been carried out. There is an increase in the unemployment of young specialists with higher education and the discrepancy of performed work under the received specialty due to lack of experience. A variant of acquiring such experience is proposed by means of students' study and work combining in senior courses in interaction with specialists of pre-retirement age, who possess intellectual human capital and remain in the labor market due to the increase in the retirement age. The author believes that the proposed interaction between students and pre-retirees should be implemented within the framework of the Demography and Labor Productivity and Employment Support national projects.

References

1. Pension Fund of the Russian Federation. (2019) *Ob otnesении grazhdan k kategorii lits predpensionnogo vozrasta s 01.01.2019 goda* [On the classification of citizens as persons of pre-retirement age from 01.01.2019]. [Online] Available from: <http://www.pfrf.ru/branches/voronezh/news~2018/12/27/173579/>.

2. Armstrong, M. (2004) *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [A handbook of human resource management practice]. 8th ed. Translated from English. Saint Petersburg: Piter.
3. Anon. (2019) *Migratsionnye protsessy v Altayskom krae 2013–2018: stat. sb.* [Migration processes in Altai Krai in 2013–2018: statistics]. Barnaul.
4. Smolkin, A.A. (2012) Navyki vladeniya sovremennymi komp'yuternymi tekhnologiyami u predstaviteley starshikh vozrastnykh grupp kak uslovie ikh uspezhnoy sotsial'no-ekonomicheskoy integratsii [Skills of using modern computer technologies among representatives of older age groups as a condition for their successful socioeconomic integration]. *Sotsiologiya vlasti – Sociology of Power*. 6–7. pp. 115–136.
5. Anon. (2020) *Sostav naseleniya po vozrastu i polu po gorodskim okrugam i munitsipal'nym rayonam Altayskogo kraya: stat. byul.* [Composition of the population by age and sex in urban districts and municipal districts of Altai Krai: statistics]. Barnaul.
6. Shekshnya, S.V. & Ermoshin, N.N. (2002) *Strategicheskoe upravlenie personalom v epokhu internet* [Strategic Human Resource Management in the Internet Age]. Moscow: ZAO Biznes-shkola "Intel-Sintez".
7. Seliverstova, M.V. & Belyaeva, D.A. (2019) Comparative analysis of models of institution in modern conditions. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 3-2. pp. 110–116. (In Russian). DOI: 10.24411/2500-1000-2019-10671
8. Khomov, A.V. & Khomova, N.A. (2016) Osobennosti protsessa adaptatsii personala v sovremennykh organizatsiyakh s uchetom zarubezhnogo opyta [Features of personnel adaptation in modern organizations taking into account foreign experience]. *Ekonomicheskie nauki*. 55. pp. 17–21.
9. Francis, L.M. (2009) Shifting the shape of mentoring. *T+D*. Sep. 9 (63). pp. 36–39.
10. SHRM. (2012) *Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM*. NOVA SHRM & Dulles SHRM, April 2012. [Online] Available from: <http://www.shrm.org>.
11. Baeva, S.Yu. & Donskikh, A.F. (2020) *Polozhenie otdel'nykh kategoriy grazhdan na rynke truda Altayskogo kraya. 2015–2019: analit. obzor* [The position of certain categories of citizens in the labor market of Altai Krai. 2015–2019: analytical review]. Barnaul.
12. Shatskaya, I.V. (2017) Razvitie gosudarstvennoy sistemy upravleniya trudovymi resursami na sovremennom etape [Development of the state system of labor resources management at the present stage]. *Ekonomika truda*. 3 (4). pp. 173–182.
13. Varshavskaya, E.Ya. (2017) Gde i kem rabotayut vysokoobrazovannye rossiyanе [Where highly educated Russians work and what their jobs are]. *DemoskopWeekly*. 713–714. [Online] Available from: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php/> (Accessed: 22.04.2020).
14. Ganchenko, D.N. (2019) Trudovye resursy territoriy operezhayushchego sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Kemerovskoy oblasti: problemy i perspektivy [Labor resources of the territories of advanced socioeconomic development of Kemerovo Oblast: problems and prospects]. *Ekonomika truda*. 1 (6). pp. 193–208.
15. *Vedomosti*. (2018) Novyy trudovoy resurs – rabochiy s diplomom vuza [A new labor resource: a worker with a university diploma]. [Online] Available from: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/02/08/750291-novii-trudovoi-resurs> (Accessed: 25.04.2020).
16. Trudvsem.ru. (2020) *Rostrud podschital chislo rabotayushchikh po spetsial'nosti rossiyan* [Rostrud has counted the number of Russians working in their fields]. [Online] Available from: <https://trudvsem.ru/information/questionnaire/list/> (Accessed: 27.04.2020).
17. Rosstat. (2019) *Itogi vyborochnogo obsledovaniya rabochey sily 2019 god* [Results of the 2019 sample labor force survey]. [Online] Available from: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13265/> (Accessed: 25.04.2020).
18. Ehrenberg, R.G. & Sherman, D.R. (1987) Employment While in College, Academic Achievement and Post-College Outcomes: A Summary of Results. *Journal of Human Resources*. 22. pp. 1–23.
19. Roshchin, S.Yu. & Rudakov, V.N. (2014) Sovmeshchenie ucheby i raboty studentami rossiyskikh vuzov [Combining study and work by students of Russian universities]. *Statistika i sotsiologiya obrazovaniya*. 2. pp. 152–179.