

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2025.74.60.062

Молодежь как компонент трудового ресурса мегаполиса: теоретико-методологический аспект

Бондаренко Анна Сергеевна

Аспирант,
Московский городской университет управления
Правительства Москвы им. Ю.М. Лужкова,
107045, Российская Федерация, Москва, ул. Сретенка, 28;
e-mail: ugmzmag@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу молодежного человеческого капитала как стратегического ресурса мегаполиса. Автор акцентирует внимание на его роли в социально-экономических трансформациях. Проведен теоретический обзор концепций человеческого капитала, социально-трудового потенциала и инновационной активности молодежи в условиях урбанистической среды. Исследование подчеркивает, что молодежь, обладая высокой адаптивностью и способностью к накоплению знаний, выступает катализатором изменений, а ее социально-трудовой потенциал формирует основу для экономического роста мегаполиса. Особое внимание уделено взаимосвязи между качеством человеческого капитала и конкурентоспособностью города, а также роли урбанистической среды в формировании профессионально-компетентностных паттернов молодежи. Автор выделяет ключевые аспекты, такие как инновационный потенциал, социально-трудовая мобильность и синергия поколений, подчеркивая необходимость интеграции усилий образовательных институтов, рынка труда и социальной инфраструктуры для реализации потенциала молодежи. В исследовании делается вывод о том, что молодежь является не только носителем, но и активным агентом трансформации человеческого капитала, что делает ее центральным элементом стратегии устойчивого развития мегаполиса. Исследование актуализирует необходимость введения в научный дискурс понятия «молодежный человеческий капитал», что связано с недостаточной изученностью данной темы в современной литературе.

Для цитирования в научных исследованиях

Бондаренко А.С. Молодежь как компонент трудового ресурса мегаполиса: теоретико-методологический аспект // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 1А. С. 626-632. DOI: 10.34670/AR.2025.74.60.062

Ключевые слова

Человеческий капитал, молодежь, мегаполис, социально-трудовой потенциал, инновации, адаптация, экономический рост.

Введение

Актуальность исследования человеческого капитала в урбанизированных системах сохраняет свою значимость в контексте глобальных экономических трансформаций. Несмотря на длительную историю изучения данной проблематики, недостаточная изученность механизмов актуализации возрастных стратификаций трудовых ресурсов в мегаполисах сохраняется. Данная работа направлена на устранение данного исследовательского пробела посредством анализа структурных особенностей молодежного человеческого капитала, детерминированных мультипликативным воздействием городской среды на профессиональную социализацию. Результаты данного исследования могут быть интегрированы в стратегии управления трудовым потенциалом мегаполисов с учетом синергетических эффектов между образовательными траекториями, цифровыми компетенциями и институциональными факторами [Гладилина, 2024].

Основная часть

Вопрос развития человеческого капитала, потенциала и ресурсов, а также их эффективного использования в контексте городской территории остается актуальной научной проблематикой в рамках долгосрочных исследовательских дискурсов.

Эволюция концептуальных положений теории человеческого капитала привела к тому, что уровень квалификации и образование сотрудников стали рассматриваться как важные компоненты, неотъемлемо связанные с экономическими и производственными процессами.

Согласно теоретическим постулатам, теория человеческого капитала подчеркивает, что он является неоднородным и может различаться в зависимости от различных факторов, таких как география и возрастная структура населения. Так, человеческий капитал стран, городов и регионов имеет свои особенности, обусловленные социально-экономическими условиями, уровнем развития инфраструктуры и доступностью образовательных услуг. Возрастной аспект также играет важную роль: человеческий капитал молодежи отличается от капитала взрослого поколения, поскольку молодые люди находятся на стадии активного накопления знаний и навыков, что делает их важным ресурсом для экономического роста и инноваций. Настоящее исследование сфокусировано на анализе молодежного человеческого капитала в условиях мегаполиса с учетом урбанистической специфики как фактора, модулирующего процессы формирования профессионально-компетентностных паттернов.

В структуре человеческого капитала исследовательский фокус концентрируется на анализе социального потенциала молодежи как одного из компонентов общественного воспроизводства. В словаре русского языка С.И. Ожегова «потенциал» интерпретируется как «степень интенсивности в каком-либо отношении, значимость средства, необходимого для чего-либо» [Ожегов, 1995].

В городской структуре социальный потенциал определяется как способность социума использовать знания, умения и навыки молодежи. В персонализированной парадигме социальный потенциал – это интегральный показатель способностей молодежи к актуализации эндогенных личностных ресурсов в процессе социальной агентности.

Социальный потенциал молодежи тесно связан с ее социально-трудовым потенциалом, так как оба понятия отражают способности и возможности молодых людей к активной деятельности в обществе. Социальный потенциал определяет уровень знаний, умений и социальных навыков,

которые могут быть применены в профессиональной сфере. Социально-трудовой потенциал же выражается в понимании и способностях к продуктивному труду, который напрямую зависит от их практического опыта и уровня профессиональной самореализации.

Понятие «социально-трудовой потенциал» появилось в науке (экономической литературе) в 70-е годы, а в научный оборот вошло в 80-е годы. Трудовой потенциал представляет собой совокупность всех трудовых возможностей как отдельных лиц, так и различных групп общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, фокусирующихся на количественных и структурных характеристиках труда, данная категория акцентирует внимание на его качестве и трансформационных возможностях [Меньшикова, 2006].

Исследователи Л.Л. Тонышева и В.А. Чейметова концептуализируют социально-трудовой потенциал молодежи в рамках системного подхода, выделяя три взаимосвязанных компонента: трудовые компетенции, интеллектуально-мотивационные ресурсы и социально-инфраструктурные условия. Ученые акцентируют внимание на том, что данный потенциал молодежи выступает стратегическим ресурсом для оптимизации трудового резерва и усиления его функциональной отдачи в экономических процессах [Тонышев, Чейметова, 2004].

П. Кругман и М. Портер акцентируют взаимозависимость между конкурентоспособностью городов и качественными параметрами человеческого капитала, включая уровень образования, профессиональные навыки и мобильность жителей.

Под социально-трудовым потенциалом мы будем понимать движущие силы, исходящие от молодежи и социально-экономической среды, которые генерируют импульсы, способствующие в контексте рассматриваемой проблемы инициированию процессов формирования моделей социально-трудовой мобильности молодежи на рынке труда.

Следовательно, трансформация трудовых ресурсов мегаполиса детерминирована процессами аккумуляции человеческого капитала, реализуемыми через кумулятивные механизмы развития индивидуального и коллективного потенциала населения.

Под человеческим капиталом города предлагается понимать накопленные жителями города знания, профессиональные компетенции, показатели здоровья и мотивационные установки, которые могут быть задействованы в течение определенного временного интервала для генерации материальных и нематериальных ценностей, свободного личностного роста и самореализации. Помимо этого, данный концепт включает в себя совокупность возможностей, предоставляемых обществом для эволюции социальных групп, индивидов и персон. Формирование человеческого потенциала города является результатом синергетического взаимодействия социально-демографических ресурсов и профессионально-социальных групп, проживающих и функционирующих в пределах данного населенного пункта.

Анализ человеческого капитала города предполагает две стороны: с одной стороны, как комплекс потребностей и компетенций городского сообщества, так и его готовность к реализации этих способностей через выполнение общественно значимых функций и ролей.

В.А. Луков выделяет один из полюсов исследовательского подхода к изучению молодежи, характеризующийся акцентом на восприятие молодого поколения как стратегического человеческого капитала, способствующего общественному прогрессу и генерирующего социально значимые инновации [Луков, 2012]. Также В.А. Луков утверждает, что вопрос инновационного потенциала молодежи представляется одновременно очевидным и недостаточно изученным, особенно при его теоретическом анализе. Инновацию, согласно его определению, следует рассматривать как принципиально новый этап развития, который отличается от простой новации. Это не просто изобретенная новизна, а та, которая уже

интегрирована в общественную практику или находится на стадии подготовки к такому внедрению. Таким образом, исследователь акцентирует внимание на двух значимых аспектах инноваций: их социальной ценности и процессе реализации, регулируемом социальным институтом. Сам инновационный потенциал молодежи определяется автором как «способность молодого поколения инициировать изменения в области мысли или практической деятельности, направленные на трансформацию существующих условий жизни людей, вне зависимости от направленности, масштаба и последствий таких изменений» [там же].

Впервые комплексное представление о развитии экономики города при помощи молодежи как социального ресурса и скрытого резерва было предложено К. Мангеймом [Мангейм, 1994].

Автор полагал, что молодое поколение представляет собой своеобразный стратегический ресурс, который актуализируется в условиях необходимости адаптации к стремительно изменяющейся среде или при возникновении новых качественных вызовов. В динамично развивающихся социумах неизбежно возникает потребность в активизации и структурировании этого потенциала, тогда как в традиционных обществах данные ресурсы зачастую остаются не мобилизованными либо подвергаются подавлению.

Согласно концепции К. Мангейма, молодежь исполняет роль катализатора социальных процессов, и этот феномен обусловлен ее частичной интеграцией в существующую социальную структуру. Данный аспект носит универсальный характер и не ограничивается конкретными временными или пространственными рамками. Ключевым моментом, определяющим период вступления молодежи во взрослую жизнь, является начало активного взаимодействия с обществом, где индивид впервые сталкивается с противоречивыми оценочными системами.

Автор подчеркивает, что молодежь не является носителем исключительно прогрессивных или консервативных установок, напротив, она представляет собой потенциал, готовый к реализации в различных направлениях [там же].

Карл Мангейм, глубоко исследовавший вопросы образования, социализации и анализ проблем молодежи в условиях современного общества, подчеркивал важность вовлечения молодых людей в процессы социальных трансформаций. Он утверждал, что только те социумы могут считаться динамичными и устойчивыми, где представители старшего и среднего поколений активно взаимодействуют с молодежью, обеспечивая тем самым преемственность опыта и инновационный потенциал.

Особую остроту вышеизложенные проблемы приобретают в условиях цифровой трансформации, внедрения технологий искусственного интеллекта в повседневные профессиональные задачи [Акжигитов и др., 2024]. Несмотря на широкое распространение онлайн-общения, в том числе обучения, повышения квалификации и реализации совместных проектов, во главе угла вовлеченность молодежи в социальную деятельность [Gladilina et al., 2022].

Проведенный анализ позволяет утверждать, что молодежь выступает ключевым стратегическим ресурсом мегаполиса, обладающим уникальным потенциалом для генерации социально-экономических трансформаций. Ее роль обусловлена следующими аспектами:

- Инновационный и адаптивный потенциал. Молодежь, находясь на этапе активного накопления знаний и навыков, демонстрирует высокую способность к адаптации в условиях динамичной городской среды. Ее инновационный потенциал, подчеркиваемый В.А. Луковым и К. Мангеймом, проявляется в готовности внедрять изменения, интегрируя новые идеи в общественную практику.
- Социально-трудовая мобильность. Социально-трудовой потенциал молодежи,

включающий компетенции, мотивацию и инфраструктурные условия, формирует основу для оптимизации трудовых ресурсов мегаполиса. Взаимодействие этих компонентов, как отмечают Л.Л. Тонышева и В.А. Чейметова, усиливает функциональную отдачу в экономических процессах.

- Роль городской среды. Урбанистическая специфика мегаполиса модулирует развитие человеческого капитала через доступность образования, инфраструктуру и социально-экономические условия. Конкурентоспособность города, по мнению П. Кругмана и М. Портреа, напрямую зависит от качества человеческого капитала, включая профессиональные навыки и мобильность молодежи.
- Синергия поколений. Как отмечает К. Мангейм, устойчивость социума достигается через взаимодействие поколений, где молодежь выступает катализатором изменений, а старшие поколения обеспечивают преемственность опыта. Эта динамика критически важна для баланса между инновациями и стабильностью.

Заключение

Молодежный человеческий капитал рассматривается как специфический ресурс, отличающийся от капитала других возрастных групп благодаря своей динамичности, высокой способности к обучению и адаптации, а также потенциалу для генерации инноваций.

В связи с этим мы акцентируем внимание на необходимости введения в научный дискурс понятия «молодежный человеческий капитал», что обусловлено недостаточной изученностью данной темы в современной литературе. Выделение этого понятия в отдельную категорию позволит более точно анализировать роль молодежи в социально-экономических процессах и разрабатывать стратегии ее эффективного использования в контексте развития мегаполисов.

Таким образом, молодежь выступает ключевым элементом стратегии устойчивого развития городской среды, сочетая в себе функции носителя и активного агента трансформации человеческого капитала.

Библиография

1. Акжигитов В.В. и др. Экономические аспекты проблематики использования искусственного интеллекта вместо трудовых ресурсов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Т. 14. № 5А. С. 7-14.
2. Гладилина И.П. Технологии искусственного интеллекта в решении актуальных вопросов подготовки кадров // Пономаревой М.А., Солдатовой О.Н., Сапего Е.И. Теория и практика кадровой политики и психологического сопровождения руководящих кадров: сборник материалов (Минск, 6 марта 2024 г.). Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2024. С. 206-209.
3. Луков В.А. Теории молодежи: междисциплинарный анализ. М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2012.
4. Мангейм К. Диагноз нашего времени. Т. 4. М., 1994. 461 с.
5. Меньшикова О.И. Высшее образование как элемент формирования социально-трудового потенциала // Экономика высшего образования. 2006. С. 65.
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1995. 798 с.
7. Парсонс Ф. Выбор профессии [Choosing a Vocation]. Бостон: Houghton Mifflin, 1909. 190 с.
8. Тонышев Л.Л., Чейметова В.А. Социально-трудовой потенциал территории: выбор стратегии развития // Налоги. Инвестиции. Капитал. 2004. № 3-4.
9. Begg I. Cities and competitiveness // Urban Studies. 1999. Vol. 36.
10. Gladilina I. et al. Features of the discussion method in the training of students in the context of distance learning // Revista Conrado. 2022. Vol. 18(S4). P. 358-363.
11. Lee E.S. A theory of migration // Demography. 1996. Vol. 3. No. 1.

Youth as a component of labor resource of megacity: theoretical and methodological aspect

Anna S. Bondarenko

Postgraduate Student,
Moscow City University of Management of the Government of Moscow
named after Yu.M. Luzhkov,
107045, 28 Sretenka str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ugmzmag@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to the analysis of youth human capital as a strategic resource of a megacity, focusing on its role in socio-economic transformations. A theoretical review of the concepts of human capital, socio-labor potential and innovative activity of youth in the urban environment is carried out. The study emphasizes that young people, having high adaptability and the ability to accumulate knowledge, act as a catalyst for change, and their socio-labor potential forms the basis for the economic growth of the megacity. Particular attention is paid to the relationship between the quality of human capital and the competitiveness of the city, as well as the role of the urban environment in the formation of professional and competence patterns of young people. The authors highlight key aspects such as innovative potential, social and labor mobility and synergy of generations, emphasizing the need to integrate the efforts of educational institutions, the labor market and social infrastructure to realize the potential of young people. The study concludes that young people are not only the bearers, but also the active agents of human capital transformation, which makes them the central element of the sustainable development strategy of the metropolis. The study actualizes the need to introduce the concept of "youth human capital" into the scientific discourse, which is due to the insufficient study of this topic in modern literature.

For citation

Bondarenko A.S. (2025) Molodezh' kak komponent trudovogo resursa megapolisa: teoretiko-metodologicheskii aspekt [Youth as a component of labor resource of megacity: theoretical and methodological aspect]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (1A), pp. 626-632. DOI: 10.34670/AR.2025.74.60.062

Keywords

Human capital, youth, metropolis, socio-labor potential, innovations, adaptation, economic growth.

References

1. Akzhigitov V.V. et al. (2024) Economic aspects of the problem of using artificial intelligence instead of labor resources. *Economy: yesterday, today, tomorrow*, 14 (5A), pp. 7-14.
2. Begg I. (1999) Cities and competitiveness. *Urban Studies*, 36.
3. Gladilina I. et al. (2022) Features of the discussion method in the training of students in the context of distance learning. *Revista Conrado*, 18(S4), pp. 358-363.
4. Gladilina I.P. (2024) Artificial intelligence technologies in solving topical issues of personnel training. In: Ponomareva

- M.A., Soldatova O.N., Sapego E.I. *Theory and practice of personnel policy and psychological support of executives: collection of materials* (Minsk, March 6, 2024). Minsk: Academy of Public Administration under the President of the Republic of Belarus, pp. 206-209.
5. Lee E.S. (1996) A theory of migration. *Demography*, 3. No. 1.
 6. Lukov V.A. (2012) *Theories of youth: interdisciplinary analysis*. Moscow: Kanon+ ROOI "Rehabilitation" Publ.
 7. Mannheim K. (1994) *Diagnosis of our time*. Vol. 4. Moscow.
 8. Menshikova O.I. (2006) Higher education as an element of the formation of social and labor potential. *Economics of higher education*, p. 65.
 9. Ozhegov S.I. (1995) *Dictionary of the Russian language* / ed. N.Yu. Shvedova. Moscow: Russian language Publ.
 10. Parsons F. (1909) *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
 11. Tonyshev L.L., Cheimetova V.A. (2004) Social and labor potential of the territory: choice of development strategy. *Taxes. Investments. Capital*, 3-4.