

УДК 316.443

<http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-10-1290-1298>

Востребованность компетенций работников в условиях цифровизации услуг

Наталья Ильясовна Шмидт

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия, shmidtni@tatneft.ru

Аннотация

Цель. Исследовать востребованные компетенции на современном рынке труда в условиях цифровизации, а также определить необходимость изменений в образовательных программах для подготовки специалистов, способных адаптироваться к динамично изменяющимся требованиям.

Задачи. Проанализировать влияние услуг цифровизации на рынок труда и изменения в профессиональных требованиях; изучить роль гибких навыков и их значимости для успешной профессиональной деятельности; оценить актуальность образовательных программ в аспекте требований цифровой экономики; выявить ключевые компетенции, необходимые для успешной адаптации специалистов к новым условиям труда.

Методология. Исследование проведено с использованием формально-логического подхода. Применена комбинированная методология, включающая в себя анализ существующих исследований и данных, собранных президентской платформой «Россия — страна возможностей» и Министерством науки и высшего образования РФ; кейс-стадии на примере ведущих компаний ПАО «Газпром», ОАО «РЖД» и ПАО «Сбербанк» для изучения востребованных компетенций, в сочетании с основными методологическими подходами экономической теории. Определены приоритетные направления развития цифровых инноваций в образовательной сфере. Методологический подход включает в себя изучение компетентностного подхода, цифрового профилирования студентов и их профессионального роста.

Результаты. Выявлены ключевые компетенции, востребованные на современном рынке труда: партнерство, лидерство, эмоциональный интеллект, саморазвитие, адаптивность и цифровые навыки. Установлено, что гибкие навыки становятся более значимыми для работодателей в условиях цифровизации, чем узкоспециализированные знания. Обнаружены разногласия между ожиданиями работодателей, университетов и студентов относительно важности ряда навыков. Внедрение цифровых технологий в качестве услуг в образовательную и профессиональную практику через призму социального капитала значительно повысило эффективность процесса оценки и управления профессиональным развитием студентов.

Выводы. Цифровизация требует от образовательных учреждений пересмотра подходов к подготовке специалистов, с акцентом внимания на гибких и цифровых компетенциях, в том числе для успешной адаптации к будущим требованиям рынка труда. Цифровой паспорт студентов служит значимым инструментом для интеграции учебного процесса и практической деятельности, создавая основу для более точной оценки и развития социального капитала студентов, что способствует улучшению процессов отбора и сопровождения профессионального роста.

Ключевые слова: компетенции, компетентностный подход, студенты, профессиональный рост, база данных, портфолио, социальный капитал, услуги цифровизации

Для цитирования: Шмидт Н. И. Востребованность компетенций работников в условиях цифровизации услуг // *Экономика и управление*. 2024. Т. 30. № 10. С. 1290–1298. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-10-1290-1298>

© Шмидт Н. И., 2024

Demand for employee competencies in the context of digitalization of services

Natalya I. Shmidt

Kazan (Volga Region) Federal University Kazan, Russia, shmidtni@tatneft.ru

Abstract

Aim. This study aims to explore the competencies currently in demand in labor market under the influence of digitalization and to assess the need for adjustments in educational programs to train specialists capable of adapting to rapidly evolving requirements.

Objectives. The work analyzes how digitalization services impact the labor market and professional requirements. It investigates the importance of adaptable skills for professional success, evaluates the relevance of educational programs in meeting the needs of the digital economy, and identifies key competencies necessary for specialists to successfully adjust in new working conditions.

Methods. The study was conducted using a formal logical approach. A combined methodology was applied, including an analysis of existing studies and data collected by the presidential platform “Russia – Land of Opportunity” and the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation; case studies of leading companies Gazprom, Russian Railways, and Sberbank to analyze in-demand competencies, in combination with the main methodological approaches of economic theory. Priority fields for the development of digital innovations in the educational sphere were identified. The methodological approach includes the study of the competency-based approach, digital profiling of students and their professional growth.

Results. Key competencies in demand in the modern labor market are identified, namely partnership, leadership, emotional intelligence, self-development, adaptability, and digital skills. It has been established that adaptable skills are becoming more important for employers in the context of digitalization than highly specialized knowledge. Discrepancies were revealed between the expectations of employers, universities and students regarding the importance of a number of skills. The introduction of digital technologies as services in educational and professional practice in terms of social capital has significantly increased the efficiency of the process of assessing and managing students’ professional development.

Conclusions. Digitalization requires educational institutions to review their approaches to training specialists, with an emphasis on flexible and digital competencies, including for successful adaptation to future labor market requirements. The digital student passport serves as a significant tool for integrating the educational process and practical activities, creating a basis for a more accurate assessment and development of students’ social capital, which helps improve the selection processes and support for professional growth.

Keywords: *competencies, competency-based approach, students, professional growth, database, portfolio, social capital, digitalization services*

For citation: Shmidt N.I. Demand for employee competencies in the context of digitalization. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2024;30(10):1290-1298. (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-10-1290-1298>

Процесс трансформации рынка труда и динамические изменения, происходящие в области информационных технологий, существенно усложняют задачу прогнозирования востребованных профессий будущего. Современные технологии, такие как автоматизация, искусственный интеллект и большие данные, изменяют характер труда, что требует переосмысления традиционных представлений о профессиональных компетенциях. Прогнозирование новых профессий становится все более сложной задачей вследствие высокой скорости появления новых технологий и изменений в требованиях

к навыкам. В этом контексте важно обратить внимание на то, что спрос на узкоспециализированных профессионалов, которые не обладают необходимыми цифровыми и кросс-функциональными компетенциями, будет снижаться, поскольку формирование новых профессий происходит быстро и требует от специалистов широкого спектра знаний и навыков, включая цифровую грамотность и способность к адаптации [1, с. 387; 2].

Цифровизация образования становится ключевым фактором в подготовке кадров для будущего. Модернизация учебных программ в высших и среднеспециальных

образовательных учреждениях должна быть направлена на тесное взаимодействие с работодателями, чтобы обеспечивать актуальность образовательных программ в соответствии с требованиями цифровой экономики. Важными задачами являются не только передача узкоспециализированных знаний, но и формирование компетенций, связанных с критическим мышлением, креативностью, умением работать с большими данными и аналитическими инструментами, что позволит будущим специалистам успешно адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям труда [3, с. 1095].

На современном рынке труда растет значимость так называемых гибких навыков (soft skills), которые в условиях цифровизации становятся наиболее значимыми для обеспечения конкурентоспособности специалистов. Гибкие навыки включают в себя такие компетенции, как эмоциональный интеллект, лидерство, коммуникативные способности, креативное мышление и способность к командной работе [4, р. 150; 5]. Эти навыки оказываются более важными для работодателей, поскольку они позволяют сотрудникам адаптироваться к новым условиям, быстро осваивать новые технологии и эффективно взаимодействовать в цифровой среде [6, с. 332].

Таким образом, цифровая трансформация требует от образовательных учреждений перестройки подходов к подготовке специалистов, которые должны обладать не только узкопрофильными знаниями, но и широким спектром навыков, включая гибкие и цифровые компетенции. Это обеспечивает их готовность к выполнению сложных и междисциплинарных задач, которые будут актуальны в будущем.

Для выявления наиболее востребованных компетенций нами проведен анализ исследований, организованных президентской платформой «Россия — страна возможностей» и Министерством науки и высшего образования РФ в рамках проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях», а также изучено совместное исследование ПАО «Сбербанк» и The Boston Consulting Group (BCG). В ходе исследования на примере таких ведущих компаний, как ПАО «Газпром», ОАО «РЖД» и ПАО «Сбербанк», охарактеризованы ключевые компетенции, востребованные на современном рынке труда.

Результаты исследования платформы «Россия — страна возможностей» показали, что важнейшими компетенциями, по мнению опрошенных, являются партнерство, лидерство и эмоциональный интеллект. Выявлено, что существует разногласие между ожиданиями работодателей, университетов и студентов относительно значимости определенных навыков [7]. BCG разработала «Целевую модель компетенций 2025», объединяющую когнитивные, социальные и цифровые навыки под девизом «Эволюционируй или вымрешь».

ПАО «Сбербанк» на основе исследования выделило ключевые компетенции для успешной работы: саморазвитие, организованность, принятие решений, предпринимательские навыки, решение нестандартных задач, адаптивность, коммуникация, межкультурные компетенции, эмоциональный интеллект и цифровые навыки [8]. Для ПАО «Газпром нефть» важны аналитическое мышление, инновационность, способность анализировать данные, коммуникабельность и стрессоустойчивость [9]. В ОАО «РЖД» ключевыми компетенциями считают компетентность, клиентоориентированность, корпоративность, безопасность, креативность и лидерство [10].

Проведенный анализ показал, что каждая компания имеет уникальный перечень необходимых навыков и компетенций. Например, ПАО «Татнефть» ценит готовность сотрудников к обучению, участие в производственной деятельности, лидерские качества, аналитические способности, командную работу и инициативность [11]. В целом компании считают студентов ключевым ресурсом для своего развития, уделяя внимание их обучению и развитию. Проблема дефицита квалифицированных кадров на важных должностях требует значительных усилий по подбору персонала с нужными компетенциями [12, р. 51].

Итак, в настоящее время именно компетентностный подход представляет собой один из главных современных методов, используемых в процессе подбора новых сотрудников среди студентов. Этот подход основан на четко структурированной системе идентификации и оценки компетенций кандидатов, что позволяет выстроить целостную стратегию отбора и найма персонала. Компетентностный подход предполагает акцент на профессиональных и личностных качествах, которые соответствуют требованиям

организации и способствуют достижению ее целей [13, с. 38; 14, р. 370].

Ранее управление персоналом преимущественно базировалось на анализе функциональных задач и профессиональных обязанностей, закрепленных в должностных инструкциях. Такой подход был эффективен в условиях стабильных и предсказуемых бизнес-сред, однако современные вызовы требуют более гибких и динамичных методов [15, р. 65]. Современные руководители полагают, что простой анализ задач и обязанностей уже не обеспечивает адекватной оценки потенциала сотрудников. Возникает необходимость дополнения традиционных подходов моделями компетенций, которые включают в себя как профессиональные знания и навыки, так и личностные качества, поведенческие характеристики и способности к адаптации в изменяющихся условиях.

Выявление и развитие ключевых компетенций сотрудников играет важнейшую роль в достижении высоких производственных результатов и устойчивого экономического роста организации. Компетентностные модели позволяют компаниям точнее прогнозировать потребности в кадрах, способствуют эффективному планированию обучения и развития персонала, а также обеспечивают лучшее соответствие сотрудников стратегическим целям предприятия. В условиях глобальной конкуренции и технологических изменений приведенный подход становится важнейшим инструментом для повышения конкурентоспособности и адаптивности организации в быстро изменяющемся мире.

Обучение и развитие студентов необходимы для повышения их компетенций, которые приносят пользу компании. Для этого используют HR-технологии: создание молодежных организаций, стажировки, участие в проектах, хакатоны и другие мероприятия. Однако, несмотря на усилия, студенты с уникальными навыками не всегда трудоустраиваются в компанию, и при частом повторении таких случаев это может негативно сказаться на бизнесе в будущем.

Для предотвращения подобных проблем необходимо реализовать следующие меры: обеспечение тщательно спланированного участия организации на протяжении периода обучения студента, что способствует формированию его личности и профессиональных навыков; оценка и развитие компетенций студента через мероприятия, организуемые предприятием, что позво-

ляет интегрировать теоретические знания с практическими навыками; постепенная адаптация студента в корпоративную среду в процессе обучения, достигаемая за счет эффективной организации стажировок и практической подготовки; разработка индивидуального карьерного маршрута на основании оцененных компетенций студента и его профессиональной подготовки, что обеспечит успешное трудоустройство по завершении обучения.

Руководители стремятся привлекать компетентных студентов, так как они создают качественный продукт за меньшую плату. В ПАО «Татнефть» управление персоналом нацелено не только на отбор студентов с нужными компетенциями, но и на развитие их навыков для профессионального роста внутри компании. С развитием цифровизации и увеличением объема данных, необходимых для оценки компетенций, критически важно создать централизованную цифровую базу данных, которая бы эффективно хранила и обрабатывала информацию о студентах. Такая система позволит не только упрощать сбор данных, но и автоматизировать процесс анализа компетенций, обеспечивая прозрачное и оперативное взаимодействие между образовательными учреждениями и работодателями.

Цифровые платформы для управления данными студентов могут интегрировать информацию о навыках, успеваемости, практическом опыте и участии в проектах, что позволяет работодателям быстрее находить подходящих кандидатов. В свою очередь, образовательные учреждения могут использовать эти данные для более точного формирования образовательных программ, соответствующих требованиям рынка труда. Оптимизация системы через цифровые решения способствует привлечению и удержанию талантливых студентов, поскольку она позволяет разрабатывать персонализированные карьерные маршруты и улучшает процессы подбора. Это не только усиливает кадровый потенциал организаций, но и стимулирует инновационное развитие в отраслях, в которых необходимы гибкие и быстро адаптирующиеся специалисты.

Кроме того, рейтинговый подход можно рассматривать как комплексный инструмент для оценки уровня социального капитала на уровне фирмы, региона или страны. Данный подход основан на агрегировании разнообразных социологических

и статистических показателей в рамках единой структуры, отражающей интенсивность формирования социального капитала и эффективность его использования [16, с. 188].

Для оценки компетенций и создания базы данных о студентах компания ПАО «Татнефть» внедрила модуль «Цифровой паспорт (портфолио) студента» на платформе ELMA365. ELMA365 является современной российской цифровой платформой, позволяющей быстро разрабатывать и внедрять интерфейсы и бизнес-процессы с минимальным объемом программирования. Благодаря этому «Цифровой паспорт (портфолио) студента» введен в эксплуатацию всего за два месяца, от этапа сбора требований до запуска MVP. Сегодня систему уже используют для работы со студентами, которые проходят практику в 2024 г.

ELMA365 представляет собой микросервисное решение, разработанное с применением технологий Golang, NodeJS и Angular. В качестве баз данных используют PostgreSQL и MongoDB, для обмена данными — RabbitMQ, а кэширование быстрых данных обеспечено через Redis. Контейнеризация выполняется с помощью Docker, при этом оркестрация управляется Kubernetes. Файлы хранятся в объектном хранилище, построенном на базе S3-протокола [17, с. 1299].

«Цифровой паспорт (портфолио) студента» — это масштабная база данных, рассчитанная на более 200 пользователей и ежегодно обрабатывающая информацию о свыше 1 000 студентах, участвующих в деятельности компании. Модуль собирает и анализирует данные обо всех студентах, взаимодействующих с предприятиями и подразделениями ПАО «Татнефть». К главным принципам работы системы относятся доступность, гибкость, взаимодействие и безопасность, а также правило о том, что каждый студент, контактирующий с компанией, оставляет свой цифровой след [18].

Модуль «Цифровой паспорт (портфолио) студента» позволяет создавать базу данных для всех студентов, участвующих в деятельности компании, в режиме реального времени пополнять их портфолио, проводить оценочные мероприятия и получать актуальные данные для аналитики. Он включает в себя разделы «Профиль», «Образовательные учреждения», «Практика», «Оценка практики», «Отчеты» и «Аналитика». Система функционирует по методологии, при которой представители учебных заведений вно-

сят информацию о потребности студентов в практике, включая тему работы, выбранное предприятие, отдел и контактные данные.

Студенты проходят практическое обучение на предприятиях, выбранных в соответствии с темой их курсовой работы или выпускной квалификационной работы. В дальнейшем руководителя практики назначают от структурного подразделения этого предприятия. Администратор со стороны ПАО «Татнефть», учитывая потребности студента, направляет запрос в соответствующее подразделение о возможности предоставления места для прохождения практики. При положительном решении предприятия о принятии студента на практику администратор ПАО «Татнефть» вносит эту информацию в систему.

В системе настроена коммуникация между представителем учебного заведения и администратором ПАО «Татнефть», ответственным за организацию практики. Представитель образовательного учреждения может посмотреть в системе сведения о том, что студент принят на практику, и при необходимости актуализировать данные, и после этого система автоматически уведомит администратора ПАО «Татнефть» об изменениях. Все этапы процесса автоматизированы, с отправкой информационных сообщений на каждом из них. При положительном или отрицательном решении об организации практики система отправляет соответствующее уведомление на электронную почту студента.

В случае положительного решения о зачислении на практику студент получает информационное сообщение, содержащее контактные данные руководителя, подтверждение даты и места проведения практики, информацию о подразделении, указания по прохождению инструктажей, подписанию соглашения о неразглашении конфиденциальной информации, а также прикрепленный «маршрутный лист» с обязательными правилами компании. За десять дней до начала практики система автоматически отправляет руководителю напоминание с кратким руководством по оценке способностей студента.

Ежедневно с момента начала практической подготовки система отправляет руководителю уведомления, напоминающие о необходимости заполнения комментариев в оценочном листе студента о его поведенческих характеристиках для последующей

итоговой оценки по результатам прохождения практики. В последний день практики система повторно информирует руководителей о необходимости заполнения оценочного листа студента по итогам практики, и руководитель осуществляет оценку в рамках системы в соответствии с установленными критериями, просматривая ранее внесенные комментарии.

По завершении практики руководитель оценивает студента путем присвоения баллов от 0 до 5 по каждому параметру в соответствующие ячейки, сравнивая наблюдаемые им личностные качества и компетенции студента с описанием индикаторов по уровням, что позволяет вынести объективное решение. Итоговая оценка формируется на основе определения каждого оцениваемого параметра, раскрывающего содержание и личностные особенности студента. Во время оценки руководитель видит свои ежедневные комментарии и заполняет параметры оценки и комментарии к ней. После внесения руководителями оценок система сообщает студенту результаты прохождения практики.

Система обеспечивает ежедневный контроль за процессом прохождения практики студентами. Благодаря встроенному блоку отчетов и аналитики, она позволяет отслеживать и анализировать ежедневное количество учащихся, проходящих практику и требующих оценки, или проводить аналитику за определенный период.

В дальнейшем развитии модуля системы планируется создание ряда цифровых приложений: «Успеваемость», «Наука», «Спорт», «Творчество», «Волонтерство». Эти приложения позволят всесторонне оценить компетенции студентов на базе их академических успехов, научных достижений, спортивных и творческих активностей, участия в волонтерских проектах. Значимым аспектом станет автоматизированная фиксация всех результатов обуче-

ния и участия студентов в мероприятиях, организуемых ПАО «Татнефть», на протяжении периода обучения, что создаст прочную основу для дальнейшего трудоустройства в компании.

Внедрение системы «Цифровой паспорт (портфолио) студента» на платформе ELMA365 значительно повысило эффективность процесса оценки и управления профессиональным развитием студентов. Цифровой паспорт позволяет в режиме реального времени отслеживать динамику развития компетенций и гибких навыков, он стал важным инструментом для интеграции учебного процесса. В результате цифровизация образовательных процессов через призму социального капитала дала возможность более объективно оценивать профессиональные качества студентов, способствуя их лучшей подготовке к современным условиям рынка труда.

Интеграция цифровых технологий позволит аккумулировать большие массивы данных о деятельности студентов, что в долгосрочной перспективе предоставит возможность проводить комплексный и объективный анализ их активности. Это обеспечит выявление наиболее талантливых и перспективных студентов. В итоге можно строить персонализированные траектории их развития и карьерные маршруты в ПАО «Татнефть».

Внедрение продвинутых аналитических инструментов для обработки накопленных данных позволит оптимизировать процессы отбора, подготовки и найма высококвалифицированных специалистов. Цифровизация данного процесса не только ускорит и упростит идентификацию талантливой молодежи, но и поможет учитывать их компетенции, вовлеченность и потенциал развития, что будет способствовать эффективному привлечению специалистов, максимально соответствующих требованиям компании.

Список источников

1. Шмидт Н. И. Система управления талантливыми работниками на нефтегазодобывающем предприятии // VIII Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам — ISMEF 2019 (Казань, 28–29 ноября 2019 г.). Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2019. Т. 2. С. 387–390. URL: https://dspace.kpfu.ru/xmlui/viewer?file=158876;ISMEF2019_Vol2__387_390.pdf&sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 24.09.2024).
2. 2018 Deloitte global human capital trends: The rise of the social enterprise. London: Deloitte, 2018. 104 p. URL: <https://www.ecgi.global/sites/default/files/2018-deloitte-global-human-capital-trends.pdf> (дата обращения: 24.09.2024).

3. *Забелина О. В., Майорова А. В., Матвеева Е. А.* Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 3. С. 1093–1102. DOI: 10.18334/et.6.3.41176
4. *Мильнер Б. З., Евенко Л. И., Рапопорт В. С.* Системный подход к организации управления. М.: Экономика, 1983. 224 с.
5. *Шмидт Н. И., Демьянова О. В., Нурыяхметова С. М., Луконин Р. Д.* Взаимосвязь мотивации персонала и текучести кадров на нефтегазодобывающем предприятии // Достижения, проблемы и перспективы развития нефтегазовой отрасли: сб. материалов VII Междунар. науч.-практ. конф. Алметьевск: Алметьевский государственный нефтяной институт, 2020. С. 328–332.
6. *Сальная Л. К.* Soft skills в компетентностной модели выпускника вуза // Наука. Образование. Культура: сб. ст. по материалам III Междунар. науч. конф. преподавателей, молодых ученых, аспирантов и студентов вузов / под ред. Л. Н. Соколовой. Новочеркасск: Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова. 2016. С. 331–334.
7. *Жуковский И.* Исследование профиля надпрофессиональных компетенций молодых специалистов // Национальная система квалификаций России: сетевое издание. 2022. № 1-2. URL: journal.nark.ru/articles/proekty-i-partnery/issledovanie-profilya-nadprofessionalnykh-kompetentsiy-molodykh-spetsialistov/ (дата обращения: 24.09.2024).
8. *Компетенция* // СберУниверситет. URL: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/932/> (дата обращения: 24.09.2024).
9. Программа стажировки в ПАО «Газпром нефть» // ПАО «Газпром нефть». URL: https://career.gazprom-neft.ru/graduates/intelligence-cup/Practice_robots_GPN.pdf (дата обращения: 24.09.2024).
10. Отчетность компании // ОАО «РЖД». URL: <https://company.rzd.ru/ru/9471> (дата обращения: 24.09.2024).
11. Ценности компании // ПАО «Татнефть». URL: https://www.tatneft.ru/o-kompanii/corporate_governance/personnel_management/values (дата обращения: 24.09.2024).
12. *Weber T., Hurley J., Mandl I., Bisello M., Vacas-Soriano C.* Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. 76 p. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/04/ef19034en.pdf> (дата обращения: 24.09.2024).
13. *Рыбкина М. В., Кангро М. В., Пирогова Е. В.* Развитие рынка труда в условиях становления цифровой экономики // Вестник университета. 2019. № 11. С. 36–41. DOI: 10.26425/1816-4277-2019-11-36-41
14. *Kianto A., Ritala P., Spender J.-C., Vanhala M.* The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation // Journal of Intellectual Capital. 2014. Vol. 15. No. 3. P. 362–375. DOI: 10.1108/JIC-05-2014-0059
15. *Kuek S. C., Paradi-Guilford C. M., Fayomi T., Imaizumi S., Ipeirotis P.* The global opportunity in online outsourcing. Washington, D.C.: World Bank Group, 2015. 68 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/pdf/ACS14228-ESW-white-cover-P149016-Box391478B-PUBLIC-World-Bank-Global-OO-Study-WB-Rpt-FinalS.pdf> (дата обращения: 24.09.2024).
16. *Шмидт Н. И.* Оценка эффективности формирования и использования социального капитала // Отечественная наука и практика в контексте глобальных перемен: инновационные решения, цифровые подходы, междисциплинарность и приоритетные направления: сб. науч. ст. по итогам Междунар. межвузовской науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 13–14 сентября 2024 г.). СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского центра системного анализа, 2024. С. 186–189.
17. *Шмидт Н. И., Лапицкая А. А., Сарычева Ю. А.* Компетентностный подход к оценке социального капитала на примере внедрения электронной базы данных «цифровой паспорт (портфолио) студента» // Kazan Digital Week: Междунар. форум. Казань: Научный центр безопасности жизнедеятельности, 2024. Ч. 1. С. 1298–1304.
18. *Шмидт Н. И., Демьянова О. В.* Развитие социального капитала в условиях цифровизации // Российский экономический интернет-журнал. 2024. № 3. URL: <https://www.e-rej.ru/upload/iblock/bcc/vw3q311r767redhlfky2zvvhf3heaseix.pdf> (дата обращения: 24.09.2024).

References

1. Shmidt N.I. Talent management system in an oil and gas producing company. In: Proc. 8th Int. symp. on management, economics and finance – ISMEF 2019 (Kazan, November 28-29, 2019). Vol. 2. Kazan: Kazan University Publ.; 2019:387-390. URL: <https://dspace.kpfu.ru/>

- xmlui/viewer?file=158876;ISMEF2019_Vol2__387_390.pdf&sequence=1&isAllowed=y (accessed on 24.09.2024). (In Russ.).
2. 2018 Deloitte global human capital trends: The rise of the social enterprise. London: Deloitte; 2018. 104 p. URL: <https://www.ecgi.global/sites/default/files/2018-deloitte-global-human-capital-trends.pdf> (accessed on 24.09.2024).
 3. Zabelina O.V., Mayorova A.V., Matveeva E.A. Labour attitudes of Russian youth and state assistance to the development and realization of its labor potential. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2019;6(3):1093-1102. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.6.3.41176
 4. Milner B.Z., Evenko L.I., Rapoport V.S. A systematic approach to the organization of management. Moscow: Ekonomika; 2018. 224 p. (In Russ.).
 5. Shmidt N.I., Demyanova O.V., Nuryakhmetova S.M., Lukonin R.D. The relationship between staff motivation and staff turnover at an oil and gas producing enterprise. In: Achievements, problems and development prospects of the oil and gas industry. Proc. 7th Int. sci.-pract. conf. Almet'yevsk: Almet'yevsk State Oil Institute; 2020:328-332. (In Russ.).
 6. Sal'naya L.K. Soft skills in the competency model of a university graduate. In: Sokolova L.N., ed. Science. Education. Culture. Proc. 3rd Int. sci. conf. of teachers, young scientists, postgraduates and university students. Novocherkassk: Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI); 2016:331-334. (In Russ.).
 7. Zhukovskii I. Study of the profile of transprofessional competencies of young specialists. *Natsional'naya sistema kvalifikatsii Rossii*. 2022;(1-2). URL: journal.nark.ru/articles/proekty-i-partnery/issledovanie-proflya-nadprofessionalnykh-kompetentsiy-molodykh-spet-sialistov/ (accessed on 24.09.2024).
 8. Competence. SberUniversitet. URL: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/932/> (accessed on 24.09.2024). (In Russ.).
 9. Internship program at PJSC Gazprom Neft. PJSC Gazprom Neft. URL: https://career.gazprom-neft.ru/graduates/intelligence-cup/Practice_robots_GPN.pdf (accessed on 24.09.2024). (In Russ.).
 10. Results and reporting. Russian Railways. URL: <https://company.rzd.ru/ru/9471> (accessed on 24.09.2024). (In Russ.).
 11. Values of the company. PJSC TatNeft. URL: https://www.tatneft.ru/o-kompanii/corporate_governance/personnel_management/values (accessed on 24.09.2024). (In Russ.).
 12. Weber T., Hurley J., Mandl I., Bisello M., Vacas-Soriano C. Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2020. 76 p. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/04/ef19034en.pdf> (accessed on 24.09.2024).
 13. Rybkina M.V., Kangro M.V., Pirogova E.V. Development of the labor market in the conditions of formation of the digital economy. *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)*. 2019;(11):36-41. (In Russ.). DOI: 10.26425/1816-4277-2019-11-36-41
 14. Kianto A., Ritala P., Spender J.-C., Vanhala M. The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*. 2014;15(3):362-375. DOI: 10.1108/JIC-05-2014-0059
 15. Kuek S.C., Paradi-Guilford C.M., Fayomi T., Imaizumi S., Ipeiritis P. The global opportunity in online outsourcing. Washington, DC: The World Bank; 2015. 68 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/138371468000900555/pdf/ACS14228-ESW-white-cover-P149016-Box391478B-PUBLIC-World-Bank-Global-OO-Study-WB-Rpt-FinalS.pdf> (accessed on 24.09.2024).
 16. Shmidt N.I. Evaluation of the effectiveness of the formation and use of social capital. In: Domestic science and practice in the context of global changes: Innovative solutions, digital approaches, interdisciplinarity and priority areas. Proc. Int. interuniv. sci.-pract. conf. (St. Petersburg, September 13-14, 2024). St. Petersburg: St. Petersburg Center for Systems Analysis; 2024:186-189. (In Russ.).
 17. Shmidt N.I., Lapitskaya A.A., Sarycheva Yu.A. Competence-based approach to assessing social capital using the example of implementing an electronic database "digital passport (portfolio) of a student". In: Int. forum "Kazan Digital Week". Pt. 1. Kazan: Scientific Center for Life Safety; 2024:1298-1304. (In Russ.).
 18. Shmidt N.I., Demyanova O.V. Development of social capital in the context of digitalization. *Rossiiskii ekonomicheskii internet-zhurnal = Russian Economic Online Journal*. 2024;(3). URL: <https://www.e-rej.ru/upload/iblock/bcc/vw3q311r767redhlfky2zvhf3heseix.pdf> (accessed on 24.09.2024). (In Russ.).

Сведения об авторе

Наталья Ильясовна Шмидт

аспирант Института управления, экономики
и финансов

Казанский (Приволжский) федеральный
университет

420012, Казань, Бутлерова ул., д. 4

Поступила в редакцию 26.09.2024
Прошла рецензирование 16.10.2024
Подписана в печать 05.11.2024

Information about the author

Natalya I. Shmidt

postgraduate student of the Institute
of Management, Economics and Finance

Kazan (Volga Region) Federal University

4 Butlerova st., Kazan 420012, Russia

Received 26.09.2024
Revised 16.10.2024
Accepted 05.11.2024

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов,
связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest
related to the publication of this article.