

Московский государственный технический университет  
имени Н.Э. Баумана  
Калужский филиал

**Л.Н. Борисенкова, Т.В. Семенидо**

**РЫНОК ТРУДА.  
УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*Учебное пособие*



УДК 331.6  
ББК 65.9(2) 30-6  
Б82

**Рецензент:**

канд. экон. наук, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»  
Финансового университета при Правительстве РФ  
(Калужский филиал) *И.В. Костин*

Утверждено методической комиссией КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана  
(протокол № 3 от 06.05.14)

**Борисенкова Л. Н.**

Б82      Рынок труда. Условия формирования человеческого капитала :  
учебное пособие / Л. Н. Борисенкова, Т. В. Семенидо. — Калуга :  
Издательство МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2016. — 76 с.

В учебном пособии «Рынок труда. Условия формирования человеческого капитала» раскрываются основы функционирования рынка труда, особенности спроса на труд и предложения труда, проблемы равновесия в зависимости от конкурентных и монополистических тенденций на этом рынке; понятие, формы и условия формирования человеческого капитала.

Учебное пособие предназначено для студентов, изучающих дисциплины «Экономика», «Экономическая теория».

УДК 331.6  
ББК 65.9(2) 30-6

© Борисенкова Л.Н.,  
Семенидо Т.В., 2016  
© Издательство МГТУ  
им. Н.Э. Баумана, 2016

## ВВЕДЕНИЕ

Ценообразование на факторы производства в системе рыночной экономики осуществляется на особых рынках — рынках ресурсов. Они отличаются от рынков товаров и услуг тем, что в роли покупателей здесь выступают фирмы, а продавцами являются домашние хозяйства. Особенности таких рынков обусловлены следующими обстоятельствами:

- 1) цены факторов производства определяются ценами конечных продуктов потребления, производимых с помощью этих факторов, что объясняет производный характер спроса фирм на ресурсы;
- 2) ценообразование на факторы производства следует связывать с доходами собственников, владеющих этими факторами.

Специфика рынка труда во многом определяется особенностью товара, который на нем представлен. На рынке труда продается и покупается не сам труд, а способность к труду, т. е. рабочая сила — совокупность умственных и физических способностей работника, его квалификации, опыта, необходимых для создания материальных благ и услуг. Чем выше уровень развития экономики, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации, тем большую значимость имеют «инвестиции в человека». Человеческий капитал как запас, который может накапливаться и быть источником более высокого дохода в будущем, рассматривается и как фактор экономического роста. Особенностью же предложения труда является то, что работник сам определяет, сколько времени он хотел бы работать, а сколько — отвести для досуга («эффект замещения и эффект дохода»).

Учебные цели данного пособия: дать определения заработной платы и цены труда, объяснить особенности кривой предложения труда под влиянием «эффекта замещения и эффекта дохода», определить специфику монополии на рынке труда, определить роль и условия формирования человеческого капитала в развитии рынка труда и экономической системы в целом.

## 1. РЫНОК ТРУДА, ЦЕНА ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

*Рынок труда* — один из базовых элементов рыночной экономики. Здесь происходят процессы купли-продажи важнейшего фактора производства — *рабочей силы*.

Под *рынком труда* в современной научной литературе понимается система социально-экономических (общественных) отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях, когда она является товаром, предметом купли-продажи.

Надо заметить, что термин *рынок труда* отражает сложившееся в теории факторов и издержек производства понимание *труда* как одного из факторов производства, с которым в создании стоимости товара равноправны такие факторы производства, как *капитал* и *земля*. Теория факторов производства фактически не различает категории *труд* и *рабочая сила*.

Применяемый ныне термин *рынок труда* не безупречен в строго научном понимании, если исходить из положений теории трудовой стоимости, согласно которой труд по своей природе не является товаром и, следовательно, не может служить предметом купли-продажи.

Карл Маркс (1818–1883) обращает внимание на то, что, во-первых, труд не имеет стоимости, так как сам создает стоимость. Далее: способность к труду и труд — не одно и то же; *способность к труду* — это потенциальный труд, включающий производственный опыт, трудовые навыки людей, а *труд* — это производительный процесс, процесс потребления рабочей силы или, как писал К. Маркс, труд — это «рабочая сила в текущем состоянии». Наконец, если бы труд был товаром, то он должен бы был присутствовать на рынке до совершения акта купли-продажи рабочей силы, а на деле на рынке присутствует лишь работник, предлагающий свою рабочую силу, способность к труду, а сам труд начинает функционировать лишь после того, как предприниматель получил право на применение данной рабочей силы.

В этой связи некоторые авторы предлагают уточнить термин *рынок труда* и использовать термины: *рынок рабочей силы*, *рынок социального товара* или *рынок трудовых услуг*.

То, что труд представляет собой необычный экономический ресурс в сравнении с другими факторами производства, придает рынку труда специфический характер. Подчиняясь в целом закону спроса и предложения, рынок труда отличается от других рынков факторов производства тем, что здесь сильное воздействие оказывают разнообразные факторы социального и социально-психологического характера.

**Свободный наемный работник как субъект рынка труда.** Рынок труда — явление историческое. Он возникает вместе с возникновением капиталистического способа производства, которому нужны именно *свободные наемные работники*.

Наемный работник *свободен двояко*. Во-первых, он *свободен как личность*, может свободно распоряжаться своей рабочей силой, оставаясь её единственным собственником. Во-вторых, он «*свободен*» *от источников средств существования*, не имеет в своей собственности средств производства, лишен собственности на капитал. Его единственной собственностью является его рабочая сила, способность к труду.

Таким образом, личная свобода или свобода личности наемного работника сочетается с его экономической несвободой, что делает неизбежным, вынужденным для него продажу своего труда, своей рабочей силы как единственного источника средств существования.

Именно *экономическая несвобода наемного работника превращает его рабочую силу в товар*.

Классический, *идеальный тип наемного работника* обладает следующими признаками:

1. Право собственности на свою рабочую силу, т. е. никто не может принудить его к труду без его согласия работать определенный срок и на определенных условиях.
2. Право торговаться при найме, конкурировать с другими претендентами или объединяться с ними (например, в профсоюзы).
3. Право выбирать покупателя, работодателя (при условии, что монополия спроса на труд отсутствует).
4. Свобода выбора места найма, т. е. свобода передвижения как внутри страны, так и за её пределами.

5. Свобода реализации заработка, т. е. отсутствие каких-либо ограничений (карточки, талоны, привилегии, обязанность тратить заработок в торговых точках хозяина или получать заработок натурой, в том числе продукцией данного производства, и т. п.), кроме ограничения величиной заработка.
6. Полная личная ответственность за себя, отсутствие гарантий места работы и дохода, расчет только на свои силы, чтобы заработать на жизнь.

Такова идеальная, «чистая» характеристика свободного наемного работника.

Реальный рынок труда характеризуют монопольное поведение предпринимателей (реже профсоюзов), а также методы государственного регулирования.

Товаром на рынке труда является *рабочая сила*, т. е. не сам человек, а его способность к труду. При этом рабочая сила не продается навсегда, как это происходит со всеми другими товарами. Наемный работник — собственник своей рабочей силы — остается юридически свободным. Наем работника предпринимателем не делает его собственником этого работника.

Строго говоря, на рынке труда нет отношений купли-продажи, это — *аренда* рабочей силы на срок действия договора найма. В собственность работодателя на это время переходят труд работника, а также результаты его труда.

Существует сложная логическая взаимосвязь категорий:

- 1) стоимость рабочей силы;
- 2) цена рабочей силы;
- 3) цена труда;
- 4) заработная плата.

Рассмотрим эти категории.

*Первая категория — стоимость рабочей силы.* Величина стоимости рабочей силы сводится к стоимости массы жизненных средств, необходимых работнику.

Категория *масса жизненных средств* имеет разные толкования и исторически изменяется.

В XVIII в. физиократы и Адам Смит (1723–1790) трактовали величину стоимости рабочей силы как *чтобы мог работать*.

Альфред Маршалл (1842–1924) в конце XIX в. утверждал, что это — *чтобы мог работать* и *чтобы мог жить*.

К. Маркс раскрывал эту категорию как сумму жизненных средств, необходимых для *поддержания нормальной жизнедеятельности*. Эта сумма включает *физический элемент* (пища, одежда, жилище и т. п.) и *социальный элемент* (культура, образование, традиции и даже привычки, включая и «вредные»).

Именно стоимость воспроизводства рабочей силы подразумевается К. Марксом под её стоимостью. «Стоимость рабочей силы, — писал он, — определяется стоимостью привычно необходимых жизненных средств среднего рабочего. Масса этих жизненных средств ... для данной эпохи и данного общества ... величина постоянная. Меняется только стоимость этой массы ... Для того чтобы преобразовать общечеловеческую природу так, чтобы она получила подготовку и навыки в определенной отрасли труда, стала развитой и специфической рабочей силой, требуется определенное образование..., которое ... стоит большей или меньшей суммы товарных эквивалентов. Эти издержки на образование различны в зависимости от квалификации рабочей силы. Следовательно, ... входят в круг стоимостей, затрачиваемых на её производство».

Сейчас обычно выделяют три группы жизненных средств:

- 1) для нормальной жизнедеятельности самого работника;
- 2) для его образования, обучения;
- 3) для его «заместителей», т. е. для семьи, включая детей.

Стоимость этих жизненных средств и образует *количественную величину стоимости рабочей силы* наемного работника.

Стоимость рабочей силы связана с *фактором времени*. Различают дневную, недельную, месячную и т. п. её величину. Имеется и общая, *полная* стоимость рабочей силы, т. е. стоимость жизненных средств, необходимых для всего периода трудовой жизни (сейчас в развитых странах это — 40–50 лет). Если износ рабочей силы наступит раньше некоего нормального периода трудовой жизни, это означает, что работник не смог возместить полную стоимость своей рабочей силы даже при условии получения заработной платы, соответствующей недельной, месячной, годовой и т. п. стоимости рабочей силы.

*Стоимость рабочей силы — величина переменная*. При прочих равных условиях она изменяется под влиянием трех основных факторов.

*Первый фактор — продолжительность рабочего времени* — рабочего дня, рабочей недели и т. п. При превышении её нормального уровня (в современных условиях этот уровень можно, как правило, рассматривать в размере, определенном национальным законодательством; в Российской Федерации установлена 40-часовая продолжительность рабочей недели) требуются значительно большие затраты на восстановление работоспособности.

*Второй фактор — интенсивность труда.* Её величина действует так же, как и продолжительность рабочего времени. Сильное повышение интенсивности труда может вообще привести к необратимому разрушению рабочей силы, которую в этом случае уже нельзя восстановить; соответственно будет утрачена и стоимость такой рабочей силы.

Воздействие этих двух факторов в принципе связано с ограниченными физическими возможностями человека.

*Третий фактор — производительность труда.* Её изменение имеет обратную связь с величиной стоимости рабочей силы: рост производительности труда в производстве жизненных средств создает тенденцию их удешевления и соответственно снижения стоимости рабочей силы, и наоборот.

Реальная динамика величины стоимости рабочей силы — её рост или её уменьшение — складывается как результат противоположных тенденций. Если темпы роста общественной производительности труда как основного фактора, предполагающего понижение стоимости рабочей силы, в течение какого-либо периода опережают темпы возрастания потребностей в товарах и услугах, то уменьшается и стоимость рабочей силы. Преобладание противоположной тенденции приводит к росту стоимости рабочей силы.

*Общая историческая тенденция изменения величины стоимости рабочей силы — в её повышении.* Эту тенденцию питает прежде всего научно-технический прогресс, который, во-первых, повышает требования к квалификации работников и, во-вторых, повышает роль человеческого фактора в экономическом росте.

Величина стоимости рабочей силы имеет *региональные особенности*. Объем необходимых жизненных средств различен в разных природно-климатических зонах: в районах с более суровым климатом значительно выше расходы на жилище, одежду, питание и т. п.



На состав набора жизненных средств заметное влияние оказывают сложившийся уклад жизни, традиции, обычаи и т. п.

Наконец, самые большие различия в величине стоимости рабочей силы одинаковой квалификации определяются *уровнем экономического развития* страны. Один и тот же труд по-разному оплачивается, например, в России, Западной Европе и США, что, в частности, стимулирует эмиграцию рабочих и специалистов из менее развитых стран в более развитые страны (при этом иностранные работники за одинаковый труд получают заработную плату, как правило, ниже граждан данной страны).

*Вторая категория — цена рабочей силы.* Цена рабочей силы есть денежное выражение, денежная форма стоимости рабочей силы. Цена рабочей силы отклоняется от её стоимости прежде всего под влиянием колебаний спроса и предложения.

Цена рабочей силы одинакового качества сильно разнится по странам и регионам в зависимости от различий в величине её стоимости: она высока в США, чуть ниже в Западной Европе, еще ниже в Японии, очень низка в России и совсем низка в самых отсталых странах.

Цена рабочей силы, как правило, повышается в годы экономического подъема и снижается в периоды кризисного спада экономики и во времена её застойного состояния.

Категории *стоимость рабочей силы* и *цена рабочей силы* характеризуют товар рабочая сила со стороны наемного работника. Рабочая сила — это его единственный товар, который он может предложить в обмен на источники средств своего существования. Именно поэтому работник желает получить полный эквивалент стоимости своего товара вне зависимости от того, на сколько времени некий предприниматель желает нанять этого работника. Потеряв одну работу, наемный работник ищет другую, чтобы снова реализовать свои способности к труду, т. е. свой товар — рабочую силу.

Иначе сделка на рынке труда представляется предпринимателю, т. е. покупателю рабочей силы. Предпринимателю не нужна рабочая сила наемного работника. Предпринимателю нужен лишь тот полезный эффект, который способна создать рабочая сила, т. е. ему нужен лишь труд наемного работника и только на определенное время, за пределами которого ему совершенно безразлична судьба этого наемного работника.

Только *труд* предприниматель и намерен приобрести на рынке. Итак, на практике предпринимателю нужен не сам работник, а только его *труд* как один из факторов производства и только для определенной работы и на определенное время.

Однако труд не существует вне наемного работника. Поэтому, чтобы стать владельцем труда и созданных им продуктов, *предприниматель вынужден нанимать работника*, обладающего нужной предпринимателю способностью к труду.

В силу этого *предприниматель оплачивает именно данный труд*, только данную, нужную предпринимателю работу вне зависимости от реальных способностей, квалификации работника, *вне зависимости от того, что работник мог бы сделать*. Если специалист с высшим образованием (инженер, учитель, врач и т. п.) вынужден работать, к примеру, продавцом, то и оплачиваться будет труд продавца, а не труд инженера, учителя, врача и т. п.

Таким образом, со стороны предпринимателя категории *стоимость рабочей силы* и *цена рабочей силы* выступают как категории *цена труда* и *заработная плата*.

*Третья категория — цена труда.* Цена труда есть превращенная форма стоимости и цены рабочей силы.

В реальной практике на поверхности экономической жизни стоимость и цена рабочей силы выступают именно как цена труда. Категория цены труда скрывает свою сущность как формы стоимости и цены рабочей силы.

Цена труда реализуется, как правило, *после* времени труда. По сути, наемные работники кредитуют своих нанимателей (ведь любой другой товар надо сначала купить и только после покупки можно использовать его на те или иные нужды предпринимателя).

На поверхности экономической жизни, с точки зрения предпринимателя, все выглядит иначе: предприниматель оплачивает *товар труд* после того, как реально *получил* этот товар в виде созданных наемными работниками продуктов или услуг. С точки зрения предпринимателя, напротив, оплата труда *до* его совершения выглядит как авансирование, кредитование нанимаемых работников.

Именно цена труда напрямую связана с фактором времени и фактическими результатами труда. На деле цена труда принимает форму *цены единицы рабочего времени* или *цены, уплачиваемой за создание единицы продукта или услуги*.

*Четвертая категория — заработная плата.* Заработная плата — это денежная форма цены труда.

Величина заработной платы может существенно отличаться от цены труда под влиянием как рыночных (спрос на труд и предложение труда), так и нерыночных факторов (прежде всего под влиянием соотношения сил предпринимателей и наемных работников, степени развития профсоюзного движения).

По форме заработная плата может быть *повременной*, когда в её основе лежит величина рабочего времени, и *сдельной*, когда в её основе лежит количество созданных продуктов или услуг. Применяются также многообразные сочетания повременной и сдельной форм заработной платы.

Различают *номинальную* заработную плату, выраженную в сумме фактически полученных денег, и *реальную* заработную плату, измеряемую с учетом изменений в покупательной способности денег.

*Реальная заработная плата* есть номинальная заработная плата, скорректированная на изменение покупательной силы денег, измеряемое, в частности, индексом инфляции.

Поскольку рабочая сила не меняет собственника — наемного работника, это делает возможным вносить коррективы в условия использования и оплаты труда, чего не происходит при купле-продаже других товаров. С изменениями характера производства, жизненных стандартов могут изменяться и условия занятости, нормы оплаты труда, его продолжительности и интенсивности, соотношение времени труда и отдыха и т. п.

Выделяют *воспроизводственную*, *стимулирующую* и *статусную* функции заработной платы.

*Воспроизводственная функция* заработной платы состоит в обеспечении работнику возможности осуществлять расширенное воспроизводство своей рабочей силы. Эта функция заработной платы является определяющей по отношению к другим её функциям.

*Стимулирующая функция* заработной платы заключается в побуждении работника к максимальной отдаче путем установления прямой зависимости величины заработной платы от результатов труда.

*Статусная функция* заработной платы предполагает, что размер заработной платы соответствует трудовому статусу работника,

т. е. его месту по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Размер заработной платы — один из важнейших показателей этого статуса.

При определении нижней границы заработной платы на первый план выдвигаются прожиточный (фактически физиологический) минимум, стоимость потребительской корзины.

Верхняя граница заработной платы зависит от степени напряженности и ответственности трудовой деятельности, затрат физической и умственной энергии, а также от результативных акций профсоюзов.

Предприниматели, особенно в условиях экономического спада, стремятся снизить издержки, в первую очередь, за счет сокращения затрат на заработную плату. Именно заработная плата и занятость являются главными объектами столкновения интересов работников и их профсоюзов с владельцами и менеджерами предприятий.

**Формы и системы заработной платы.** В рыночной экономике существуют различные *формы и системы заработной платы*.

На практике широко применяются две основные формы заработной платы — *повременная* и *сдельная*, или *поштучная*, имеющие различные комбинации и модификации.

*Повременная заработная плата* устанавливает размер вознаграждения в зависимости от проработанного времени (день, неделя, месяц).

Во многих случаях в качестве единицы измерения цены труда принимается цена часа труда. Почасовая ставка заработной платы рассчитывается путем деления установленной величины заработной платы (дневной, недельной, месячной) на нормированное число часов труда (соответственно за день, неделю, месяц).

Повременная заработная плата обычно применяется на предприятиях, на которых преобладает строго регламентированный технологический режим, например при массово-поточном производстве с применением конвейеров.

Повременная заработная плата выгодна для предпринимателей тем, что она дает возможность повышать интенсивность (напряженность) труда без увеличения его оплаты.

При организации оплаты труда на основе повременной заработной платы применяется *тарифная система*. Она состоит из трех основных частей:

- 1) тарифная ставка, т. е. величина оплаты труда за определенное время (час, день, неделя, месяц);
- 2) тарифная сетка — шкала, определяющая отношение тарифных ставок рабочих разных разрядов к ставке первого разряда;
- 3) тарифно-квалификационный справочник — нормативный документ для тарификации работ и присвоения работникам квалификационных разрядов.

Руководителям предприятий, инженерно-техническим работникам, служащим, научным работникам повременная оплата труда устанавливается, как правило, в виде должностных окладов.

*Сдельная, или поштучная, заработная плата* формируется в зависимости от объема выпущенной продукции и рассчитывается на основе поштучных расценок.

При сдельной оплате труда устанавливается мера интенсивности труда рабочего. Это делается с помощью норм выработки — объема продукции, который рабочий должен изготовить за определенное время, или обратной величины — нормы времени на создание единицы или партии изделий.

Сдельная форма оплаты труда находит широкое применение в особенности на предприятиях, на которых высока доля ручного труда, и потому выгодно поощрять рост его производительности. При применении этой формы заработной платы также учитываются качество произведенной рабочими продукции, степень использования ими оборудования.

Широко применяются также *премиальные системы*, которые предусматривают особое вознаграждение за высокое качество продукции или услуг, экономию материалов, сокращение сроков изготовления изделий, доставки продукции и т. п.

В разных вариантах используются *повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, многофакторная, аккордная* (с оплатой всей работы) и другие разновидности форм заработной платы.

Также широко применяются такие различные формы *коллективного стимулирования* работников предприятий, как их участие в капитале предприятия и в управлении им (предоставление акций компании работникам предприятия и соответствующая выплата дивидендов по этим акциям); участие в прибыли (выплата допол-

нительных сумм к заработной плате по результатам деятельности компании — так называемых бонусов (от лат. *bonus* — хороший, удобный)); участие в результатах роста производительности труда (заключение между предпринимателями и профсоюзами так называемых договоров о производительности, когда рост заработной платы связывается с повышением производительности и интенсивности труда, например, за счет совмещения профессий).

В США, например, уже давно применяются подобные «гибкие» системы заработной платы. Еще в 1930-е годы Дж. Скэнлоп, бухгалтер небольшой сталелитейной компании, которой угрожало банкротство, смог поправить дела, внедрив, по договоренности с профсоюзом, схему распределения дополнительной прибыли среди рабочих.

Значительным сдвигом в сглаживании противоречий между трудом и капиталом стало распространение в США системы *ESOP* (*Employee s Stock Owneship Plans* — план собственности на акции работниками по найму). Это — программа участия работников в прибылях компаний, основанная на законодательстве 1974 г. и предусматривающая помещение компанией определенного количества акций в фонд, из которого они постепенно (на протяжении 10–15 лет) переходят в собственность работников данной компании.

В начале 1990-х годов в США более 11 миллионов наемных работников было охвачено системами акционерного участия в собственности своих компаний. Среди них персонал таких корпораций, как «Крайслер», «Вестерн эйрлайнз» и др. Наибольшее распространение участие в акциях компаний получило в автотранспортных фирмах и корпорациях сталелитейной промышленности.

Широко практикуется участие работников в прибылях компаний во Франции.

Раньше, чем в других странах, — с конца 1950-х годов — планы «соучастия» получили здесь правительственную поддержку. На одном из крупнейших заводов-филиалов фирмы «Рено» в городе Мобёж на севере Франции каждые три года заключается коллективный договор «участия трудового персонала в доходах предприятия».

Применяются и специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Это могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за

владение навыками, остро необходимыми компании в настоящий момент (так называемые *hot skills* — «за высокое умение»), а также это могут быть премии «за верность компании».

Социальная направленность мероприятий в области заработной платы во многом определяется стремлением смягчить остроту социальных противоречий в обществе, но вместе с тем в них также присутствует стремление к лучшей организации рабочего времени, усилению мотивации работников в целях повышения эффективности как отдельных предприятий, так и экономики в целом.

Всё это, как правило, находит отражение в соглашениях, заключаемых между объединениями предпринимателей и объединениями наемных работников (так называемые коллективные договоры).

Также широко вошло в практику заключение генеральных соглашений между профсоюзами, объединениями предпринимателей и правительством, которые в большинстве стран, в том числе и в Российской Федерации, заключаются ежегодно или на ряд лет.

Правовое регулирование отношений на рынке труда находит отражение в Трудовом кодексе, принимаемом законодательным органом страны. Действующая редакция Трудового кодекса Российской Федерации принята в 2002 г.

*Инфраструктура рынка труда.* К этой инфраструктуре относятся службы занятости и трудоустройства, системы профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, сфера нормативно-правового регулирования трудовых отношений.

Роль инфраструктуры рынка труда как его макроэкономического регулятора состоит в формировании оптимального и рационального соотношения между различными видами рынка труда, разнообразными эффективными формами подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики.

## 2. ПРЕДЛОЖЕНИЕ И СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА

*Специфика товара на рынке труда* состоит еще и в том, что его нельзя запасти впрок, ибо люди должны постоянно иметь источники существования, а также *невозможно увеличить безгранично* — здесь естественными пределами выступают численность населения данного региона, страны, мира, уровень квалификации работников.

*Предложение на рынке труда.* Предложение на рынке труда тесно связано с демографическими процессами, с численностью и структурой населения по возрасту, образованию, квалификации и т. п.

Современные авторы по-разному подходят к пониманию предложения на рынке труда. Выделим два основных подхода к этому вопросу.

Первый ограничивает сферу предложения труда лицами, находящимися в трудоспособном возрасте, которые в тот или иной момент не заняты и ищут работу.

Согласно другому подходу, все экономически активное население (занятые плюс безработные) является участником предложения на рынке труда.

Первый подход к пониманию рынка труда используется работниками службы занятости Российской Федерации для аналитических целей и при разработке прогнозов. В его основе лежит отождествление рынка труда с процессами и механизмами трудоустройства.

Однако размеры текущего предложения рабочей силы количественно характеризует лишь совокупность ищущих работу в данный момент или в данном периоде. Сюда входят свободная рабочая сила (безработные), а также желающие сменить место работы либо получить её как второе занятие наряду с уже имеющейся работой или учебой. В этом случае противостоящий предложению спрос характеризуется совокупностью вакансий, которые появляются в связи с вводом новых и освобождением ранее занятых рабочих мест.



Данный подход используется для оперативного решения проблем занятости, но в то же время он сужает проблематику рынка труда, исключает такие аспекты, как стабильность рабочего места, достижение максимального соответствия работы и работника, вопросы вознаграждения труда, прямого участия работников не только в создании, но и в распределении созданного дохода и т. п. Здесь не учитывается и то, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной навсегда и вышедшей с рынка.

В экономической теории применяется более широкая трактовка понятия предложение на рынке труда, в сферу которого включается все экономически активное население (занятые плюс безработные).

Обычно в составе населения страны выделяют три главные группы:

- 1) не являющиеся потенциальной рабочей силой (дети, заключенные, психически больные и т. п.);
- 2) выбывшие из состава рабочей силы (пенсионеры, учащиеся, военнослужащие, занятые в домашнем хозяйстве и т. п.);
- 3) рабочая сила, т. е. потенциальное предложение труда, или экономически активное население.

На практике количественное определение величины экономически активного населения связано с установлением его возрастных границ. В статистике большинства стран за низшую возрастную границу для исчисления численности экономически активного населения принимается возраст в 16 лет, хотя далеко не все молодые люди в этом возрасте и старше уже трудятся (в большинстве случаев они еще учатся), и в то же время есть немало молодых людей, которые пожелали (или вынуждены) начать трудиться, не достигнув возраста в 16 лет.

За высшую возрастную границу в этом случае принимается возраст, установленный законодательством данной страны для выхода на пенсию по возрасту, хотя многие пенсионеры вынуждены (или желают) трудиться и за пределами установленного законом пенсионного возраста. В Российской Федерации — это 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин (в большинстве экономически развитых стран эта возрастная граница определена соответственно в 60 и 65 лет).

Численность экономически активного населения РФ в 2012 г. составила 75 676 тыс. чел., из них занятые в экономике составили

71 545 тыс. чел., а безработные — 4131 тыс. чел. Уровень экономической активности в 2012 г. составил 68,7 %, уровень занятости — 64,9 %, уровень безработицы — 5,5 % [34].

Рабочая сила, как отмечалось, представлена двумя составляющими:

- 1) занятое население;
- 2) безработные.

*Безработные* — это не всё незанятое население, а только те незанятые, которые *ищут работу*. Остальная часть населения, не занятого по разным причинам (заняты в домашнем хозяйстве, имеют иные источники существования, просто не желают работать и т. п.), как правило, не включается в состав безработных.

Предложение труда проявляется в желании и в способности индивида работать определенное количество времени за заработную плату, установившуюся на рынке труда.

Предложение труда — *величина подвижная*. Объем предложения труда находится в прямой зависимости от ставки заработной платы (рис. 1). Кривая предложения труда ( $S_L$ ) показывает, что при повышении заработной платы возрастает величина предложения труда, а при снижении заработной платы объем предложения труда уменьшается.

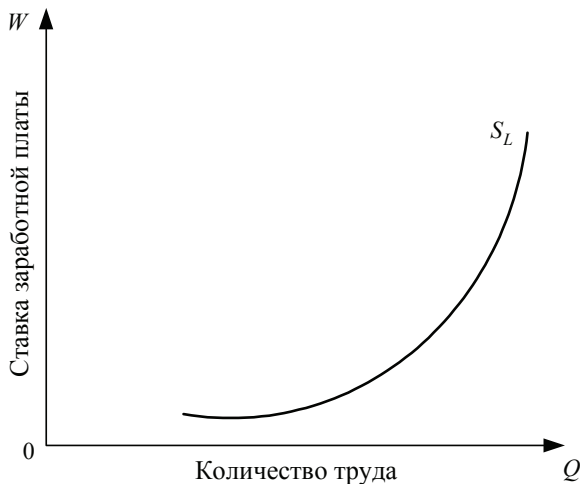


Рис. 1. Кривая предложения труда

Совокупное предложение труда в обществе зависит от многих факторов, среди которых важнейшими являются:

- 1) общая численность населения и доля в нем экономически активного населения;
- 2) уровень и структура заработной платы;
- 3) индивидуальные предпочтения по распределению времени между трудом и досугом.

Немалую роль играют национальные трудовые обычаи, культура и религия, а также социальная и налоговая политика государства. Как показывает мировой опыт, активные социальные программы государства по поддержке малообеспеченного и безработного населения могут оказать ощутимое воздействие на сокращение объема предложения труда. В том же направлении действуют и высокие ставки подоходного налогообложения.

Свои особенности имеет *индивидуальное предложение труда*. Так, уменьшение заработной платы любого члена семьи может повлиять на решение о выходе на рынок труда других трудоспособных членов семьи, и наоборот.

Индивидуальное предложение труда тесно связано с поведением человека, которое определяется выбором между работой (трудом) и досугом.

Перед индивидуумом всегда стоит проблема, связанная с выбором видов жизнедеятельности в условиях ограниченных ресурсов времени.

Экономисты разделили все наличное время на две большие группы — *работа* и *досуг*.

*Работа* — это трудовая деятельность по найму за определенную плату. *Досуг* — это все виды неоплачиваемой деятельности (все разновидности отдыха, ведение домашнего хозяйства, воспитание детей, образование и т. п.).

Проблема достижения максимума полезности от труда или от досуга решается таким же способом, как и проблема оптимизации процесса потребления. Поскольку время индивидуума ограничено, он может достигнуть максимума полезности, распределяя время между работой и досугом таким образом, чтобы предельные доходы от работы и досуга были равны. Индивидуум взвешивает свои предпочтения досуга относительно товаров, которые он мог бы потребить, получив дополнительный доход.

Кривая индивидуального предложения труда не всегда имеет восходящий характер. Когда работник при росте заработной платы начинает меньше трудиться, кривая предложения меняет свой наклон (рис. 2).

Предложение труда индивидуального работника всегда есть компромисс между рабочим и свободным временем, т. е. между желанием иметь и увеличить доходы и соответственно — улучшить свою жизнь и желанием увеличить время досуга для себя и своей семьи.

В этом смысле заработная плата выступает как альтернативная цена труда, как денежный эквивалент продуктов и услуг, которыми работник может пожертвовать ради увеличения досуга, свободного времени. Иначе говоря, цена досуга — это заработная плата, которую индивид мог бы получить, если бы он трудился без отдыха.

В этой связи предложение труда находится под воздействием не только величины заработной платы, но и под воздействием выбора работника между желанием иметь более высокий доход и желанием увеличить свой досуг.

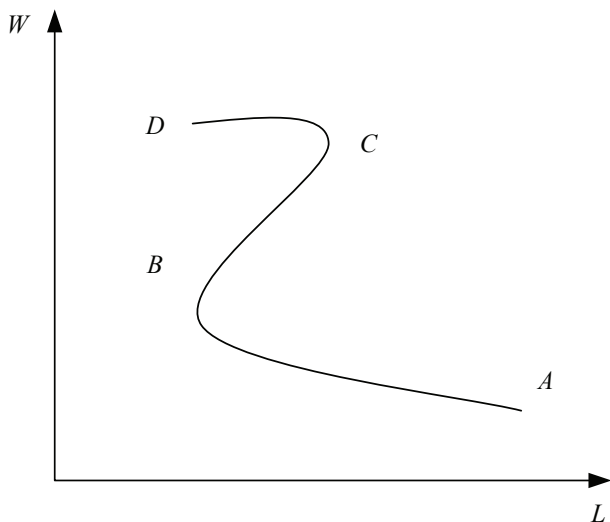
На рис. 2 графически представлено влияние увеличения дохода на величину предложения труда. На вертикальной оси графика отложена величина заработной платы, которая обозначена символом  $W$  (от англ. *wage* — заработная плата), на горизонтальной — величина предложения труда, обозначенная символом  $L$  (от англ. *labour* — труд). Величина предложения труда может быть выражена в количестве наемных работников или в показателях рабочего времени.

При очень низкой заработной плате предложение труда весьма велико (точка  $A$ ), на рынке труда ищут работу практически все, кто может хоть что-то делать, включая детей, престарелых, инвалидов и т. п.

Даже относительно небольшое повышение заработной платы приводит к уменьшению предложения труда (отрезок кривой  $AB$ ), с рынка труда уходит значительная часть нетрудоспособных и мало трудоспособных групп населения.

Дальнейшее повышение заработной платы делает заметным рост благосостояния работников, что стимулирует увеличение предложения труда, на рынок труда приходят вторые, третьи члены семьи, люди соглашаются на увеличенную продолжительность рабо-

чего дня и рабочей недели, пытаются трудиться на нескольких работах, берут работу на дом и т. п. Такую ситуацию отражает отрезок кривой  $BC$ .



**Рис. 2.** Предложение труда индивидуального работника: эффект дохода и эффект замещения

Как видим, на отрезках кривой  $AB$  и  $BC$  величина предложения труда находится под воздействием, прежде всего, величины заработной платы. Такую ситуацию называют *эффект дохода*. Эффект дохода проявляется, с одной стороны, в уменьшении предложения труда при переходе от мизерных доходов к их несколько большей величине, а с другой стороны, в увеличении предложения труда при дальнейшем относительно значительном росте доходов.

Однако где-то в районе точки  $C$  уровень заработной платы возрастает настолько, что рост предложения труда сначала замедляется, а затем и прекращается, что связано с достижением некоего оптимального для данного времени и данной страны уровня благосостояния наемных работников, т. е. достигается *равновесный уровень предложения труда*.

При дальнейшем повышении заработной платы и росте доходов семей (отрезок кривой  $CD$ ) величина предложения труда начнет

сокращаться, с рынка труда будут уходить вторые и третьи члены семьи, молодежь, женщины-матери, пенсионеры, будет наблюдаться отказ от второго места работы и работы на дому и т. п.

Такую ситуацию называют *эффект замещения*, т. е. здесь происходит замещение рабочего времени свободным временем, величина предложения труда в этом случае определяется уже не динамикой заработной платы, а стремлением увеличить время досуга.

Заметим, что такой же наклон кривой индивидуального предложения труда образуется и при уходе людей с рынка труда по причине, например, непрестижности тех или иных видов труда, в частности, для коренного населения развитых стран.

На величину предложения труда свое влияние оказывают также уровень безработицы, степень развития системы социального обеспечения, уровень образования и квалификации работников, условия труда и многие другие факторы.

Именно высокий уровень безработицы, вызывающий резкое падение доходов семей, является главной причиной обратного воздействия эффекта дохода, показанного на рис. 2 отрезком кривой *AB*.

Развитость системы социального обеспечения (приличный уровень пенсионных выплат, пособий по инвалидности, по безработице и т. п.), несомненно, способствует уменьшению предложения труда со стороны данных групп населения.

Свое воздействие на предложение труда оказывает и наличие или отсутствие альтернативных источников доходов. У богатых, обеспеченных людей — это доходы от наличия собственности (процентные доходы, доходы от владения недвижимостью и т. п.). У средне- и малообеспеченных людей — это доходы от ведения личного подсобного хозяйства, работы на огороде, дачном участке и т. п. В современной России получили довольно широкое распространение и доходы от сдачи своих квартир в аренду при более уплотненном расселении семей — так называемый «тихий бизнес».

С ростом уровня жизни и квалификации работников всё большее влияние на предложение труда оказывает желание иметь работу по специальности и при хороших условиях труда. Во многом именно этим можно объяснить недостаток в более развитых странах работников на тяжелых, малоквалифицированных и малопрестижных работах и связанные с этим проблемы привлечения на

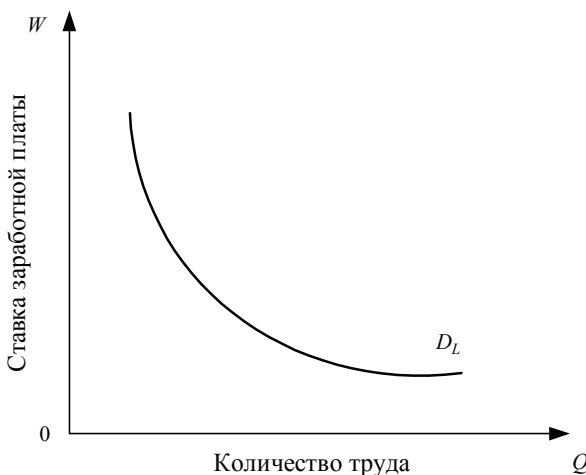
такие рабочие места рабочей силы из менее развитых регионов страны или из менее развитых стран.

Значительное влияние на предложение труда оказывает специфика национальных, религиозных, региональных и иных обычаев, традиций и т. п.

**Спрос на рынке труда.** *Спрос на рынке труда* определяется потребностями предпринимателей в рабочей силе.

Под *спросом на труд* понимается платежеспособная потребность предпринимателей в наемной рабочей силе для организации, ведения и развития производства. Субъектами спроса на рынке труда выступают предприниматели и государство.

*Величина спроса на труд* находится, в первую очередь, в обратной зависимости от уровня заработной платы. При росте заработной платы предприниматель сокращает применение труда, а при её снижении величина спроса на труд возрастает (рис. 3).



**Рис. 3.** Кривая спроса на труд

Каждая точка на кривой спроса на труд  $D_L$  показывает, какой будет величина спроса на труд при определенном уровне заработной платы. Отрицательный наклон этой кривой показывает, что более низкой заработной плате соответствует большая величина спроса на труд, и наоборот.

Изменение *величины спроса на труд* связано с влиянием ценового фактора и проявляется в движении её по кривой спроса.

Влияние *неценовых факторов* спроса связано с изменением спроса на труд, что обуславливает сдвиг кривой спроса на труд вправо (при увеличении спроса на труд) или влево (при уменьшении спроса на труд).

*Первый* и, пожалуй, *основной неценовой фактор*, с точки зрения формирования общей величины спроса на труд, — это *спрос на товарных рынках*, который, в свою очередь, зависит от уровня развития экономики страны, уровня доходов и благосостояния населения.

*Второй фактор* соотносится с *уровнем эффективности* (прибыльности) производства. Этот фактор воздействует на формирование отраслевой структуры спроса на труд и соответственно влияет на профессиональную структуру этого спроса. Если, скажем, самыми доходными являются сырьевые отрасли экономики, то соответственно наиболее престижными и оплачиваемыми профессиями в сфере материального производства будут профессии нефтяников, газовиков, шахтеров и т. п.

*Третий фактор* — *соотношение и взаимозаменяемость издержек* на труд и на заменяющие его машины, оборудование и т. п. Речь идет о влиянии на спрос на труд уровня и динамики технической и технологической оснащенности как отдельных предприятий, так и экономики в целом.

При неизменном техническом уровне производства спрос на труд пропорционален спросу на товарных рынках.

Техническое и организационное совершенствование производства может оказывать двоякое воздействие на спрос на труд. С одной стороны, происходит рост производительности труда, который действует как фактор, уменьшающий спрос на труд (для производства того же количества продукции требуется меньший объем труда). А с другой стороны, удешевление машин и оборудования стимулирует замещение затрат на труд затратами на приобретение более эффективной техники, что также действует как фактор, снижающий спрос на труд.

Отсюда понятно, что при нулевом приросте выпуска в отраслях экономики спрос на труд и уровень занятости населения неизбежно уменьшаются.



Только для того чтобы сохранить имеющийся уровень занятости (и соответственно уровень благосостояния) населения, необходимо обеспечить темпы экономического развития, равные, как минимум, сумме показателей прироста населения и прироста производительности труда.

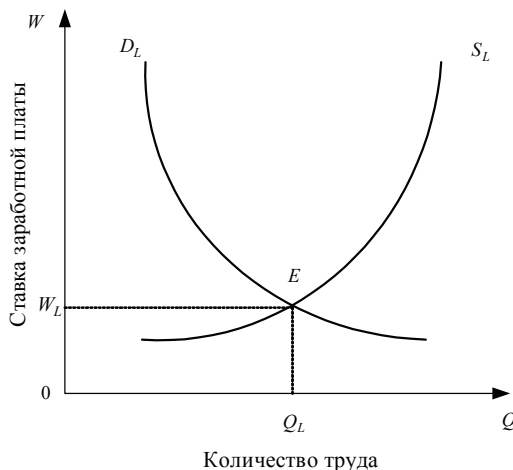
Практически известно, что нулевой темп прироста занятости достигается где-то при 2–3 % годового прироста объема национального продукта. Это означает, что, с точки зрения динамики благосостояния населения и прежде всего наемных работников, 2–3 %-ный прирост объема национального продукта нельзя назвать экономическим ростом, поскольку такой прирост позволяет лишь поддерживать имеющийся уровень занятости, уровень доходов и уровень жизни наемных работников.

### 3. МОДЕЛИ РАВНОВЕСИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Модели равновесия на рынке труда во многом зависят от соотношения конкурентных и монополистических тенденций, развивающихся на этом рынке.

*Совершенно конкурентный рынок труда.* На таком рынке ни фирмы, ни работники не осуществляют контроль над уровнем заработной платы. Она формируется в результате конкурентного взаимодействия рыночного спроса и рыночного предложения труда (рис. 4).

По существу, также выглядит модель двусторонней монополии на рынке труда, когда союзам предпринимателей противостоят сильные профсоюзы. В этом случае равновесие на рынке труда формируется по законам рынка совершенной конкуренции.

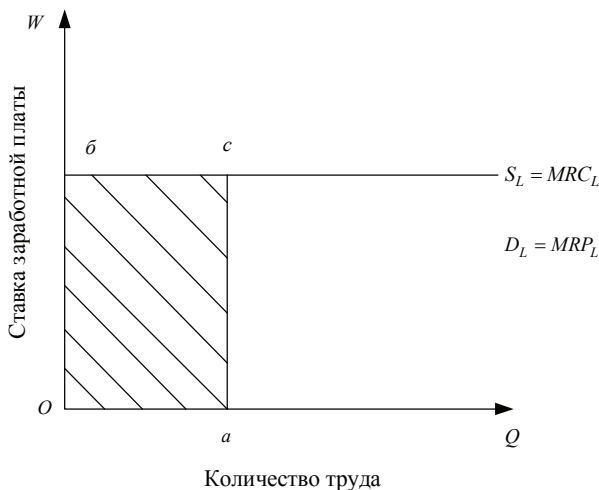


**Рис. 4.** Предложение труда и спрос на труд на рынке совершенной конкуренции

Если рассматривать предложение труда, с которым сталкивается в условиях свободной конкуренции индивидуальный предприниматель, то это предложение будет совершенно эластичным. Графически такое предложение будет представлять собой горизон-

тальную линию, отстоящую от оси абсцисс на высоту, равную рыночной ставке заработной платы.

Поскольку в условиях совершенной конкуренции все работники являются ценополучателями, то уровень оплаты труда будет одинаков для всех (рис. 5).



**Рис. 5.** Предложение труда и спрос на труд индивидуального предпринимателя на рынке совершенной конкуренции

При совершенной конкуренции любая фирма будет увеличивать затраты труда до тех пор, пока дополнительная единица нанятого труда приносит больше валового дохода, чем её стоимость. *Предельные издержки на ресурс труд ( $MRC_L$ )* составляют цену труда (зарботную плату). *Предельный доход в денежной форме от применения фактора производства труд ( $MRP_L$ )* является дополнением к общему валовому доходу фирмы, полученному в результате использования дополнительной единицы труда (на графике это площадь прямоугольника  $Obac$ ).

Спрос на труд будет сохраняться до тех пор, пока затраты на каждую его дополнительную единицу будут окупаться большими или, по крайней мере, равными приростами валового дохода.

Таким образом, фирма максимизирует свою прибыль путем найма дополнительных работников до тех пор, пока предельная

доходность единицы труда не сравнивается с предельными издержками на труд, т. е. с заработной платой.

Покупка каждой новой единицы фактора производства *труд* будет для фирмы прибыльна до той точки, в которой  $MRP_L = MRC_L$ . Если  $MRP_L > MRC_L$ , то фирма может с прибылью применять дополнительное количество фактора труд. При  $MRP_L < MRC_L$  фирме для прибыльной работы следует уменьшить количество приобретаемого фактора труд.

*Модель монополии на рынке труда.* Монополия — это модель рынка труда, когда фирма выступает главным и, возможно, единственным покупателем услуг труда. Такое явление встречается достаточно часто на местных и региональных рынках и связано с существованием единственного предприятия-работодателя. Например, угольная шахта, сахарный завод, любое единственное относительно крупное предприятие в каком-либо поселении и т. п.

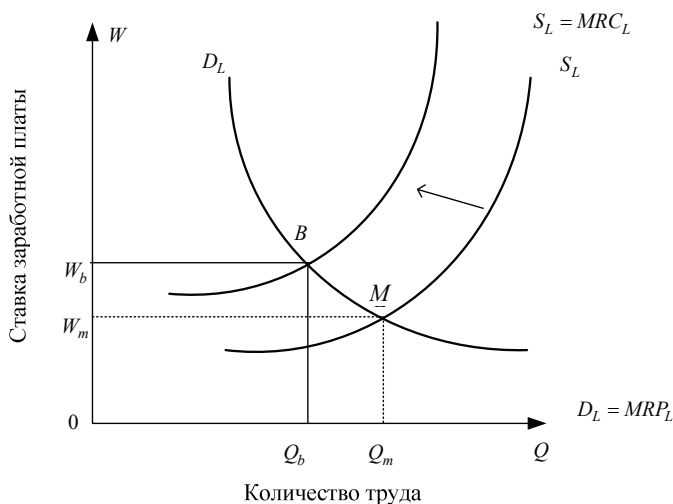
В других случаях может возникать *олигополия*, действующая как монополия, — ситуация, когда небольшое число фирм предъявляет спрос на большую часть труда, предлагаемого на каком-то конкретном рынке. Среди олигополистов существует ярко выраженная тенденция действовать совместно на рынке труда, т. е. выступать как некий единый монополист.

В отличие от совершенно конкурентной фирмы монополисту противостоит восходящая кривая предложения труда. Это означает, что для найма дополнительного работника фирма должна повысить ставку заработной платы. При этом более высокая заработная плата должна выплачиваться всем работникам, уже нанятым по более низким ставкам (рис. 6).

Монополист является ценодателем и должен одновременно выбрать некоторую комбинацию из цены труда и количества нанимаемых работников с целью максимизации прибыли.

Уравнивая  $MRC_L$  со спросом на труд (правило  $MRP_L = MRC_L$ ). В точке *B* монополист будет нанимать  $Q_b$  работников по ставке заработной платы  $W_b$ . Сократив число работников, он понизит ставку заработной платы с  $W_b$  до  $W_m$ , которая соответствует точке *M* кривой предложения  $S_L^1$ . Монополисту нет смысла предлагать более высокую ставку заработной платы, так как он найдет иско-

мое количество работников и по предлагаемой ставке заработной платы  $W_m$ . Таким образом, монопсоническая власть обуславливает снижение занятости, и ставки заработной платы, одновременно увеличивая прибыль фирмы.

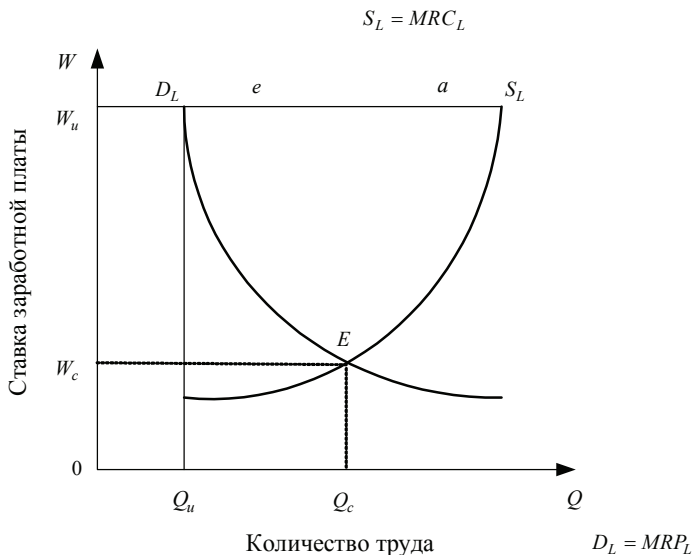


**Рис. 6.** Модель монопсонии на рынке труда

Точно так же как монопсонист-продавец считает выгодным сократить производство, чтобы поднять цену на свои товары выше конкурентной, так и монопсонист-наниматель ресурсов считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки, т. е. установить ставки заработной платы ниже конкурентной цены.

**Роль профсоюзов на рынке труда.** На многих рынках труда наемные работники продают свой труд коллективно, через профсоюзы. Большинство профсоюзов являются открытыми, т. е. отраслевыми и объединяют практически всех работников данной отрасли, независимо от их специальности и квалификации.

Открытый профсоюз — это, по существу, монопольный продавец труда, что позволяет ему диктовать ставку заработной платы: прибегнув к забастовке, профсоюз может полностью лишить фирму предложения труда. Монопольное положение профсоюза на рынке труда показано на рис. 7.



**Рис. 7.** Модель монополии профсоюза на рынке труда

Профсоюз настаивает на ставке заработной платы  $W_u$ , которая превышает конкурентную ставку  $W_c$ , в результате кривая предложения труда перемещается из положения  $S_L$  в положение  $W_{uea}S_L$ . При наличии профсоюза рабочие не будут соглашаться работать за ставку заработной платы ниже той, которую требует профсоюз. Если предприниматели считают, что целесообразнее заплатить такую ставку заработной платы, на которой настаивает профсоюз, чем довести дело до забастовки, то они сократят наем  $Q_c$  до  $Q_u$ .

Таким образом, соглашаясь на требуемую профсоюзом заработную плату  $W_u$ , предприниматели принимают ставку заработной платы, соответствующую участку  $W_{uea}$  кривой абсолютно эластичного предложения труда  $W_{uea}S_L$ . Поскольку предложение труда в этом случае абсолютно эластично, то на этом участке предложение труда  $MRC_L$  равно заработной плате  $W_u$ . Уровень занятости  $Q_u$  получается в результате выравнивания предпринимателями значений  $MRC_L = (W_u)$  и  $MRP_L$ , что отражено в точке пересечения  $e$ .

Заметим, что отрезок  $ea$  при ставке заработной платы  $W_u$  демонстрирует избыток предложения на рынке труда. В случае отсутствия объединения работников в профсоюз, т. е. в условиях совершенно конкурентного рынка труда, не объединенные в профсоюз работники согласились бы на более низкую ставку заработной платы  $W_c$ . Таким образом, как наемные работники не могут по одиночке соглашаться трудиться за ставку заработной платы ниже  $W_u$ , так и предприниматели не могут платить ставку заработной платы ниже  $W_u$ , если они были вынуждены заключить с профсоюзом контракт на условиях этой ставки заработной платы.

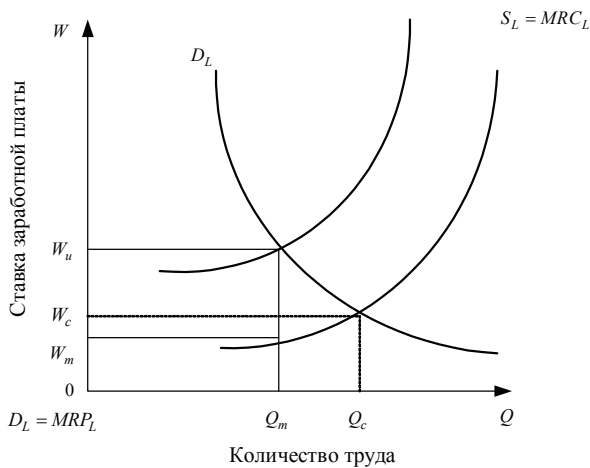
Во многих крупных отраслях рынок труда принимает форму *двухсторонней монополии*, когда есть монополист-наниматель труда и открытый профсоюз как монополист-продавец труда. В этом случае один крупный производственный профсоюз ведет переговоры с несколькими владельцами крупных промышленных гигантов или с союзами предпринимателей. Эта ситуация показана на рис. 8.

Мы видим здесь совмещение графиков рис. 6. «Модель монополии на рынке труда» и рис. 7. «Модель монополии профсоюза на рынке труда». Монополистический наниматель будет стремиться к установлению ставки заработной платы на уровне  $W_m$ , т. е. ниже конкурентной равновесной ставки заработной платы, а профсоюз будет настаивать на ставке заработной платы  $W_u$ , т. е. выше конкурентной.

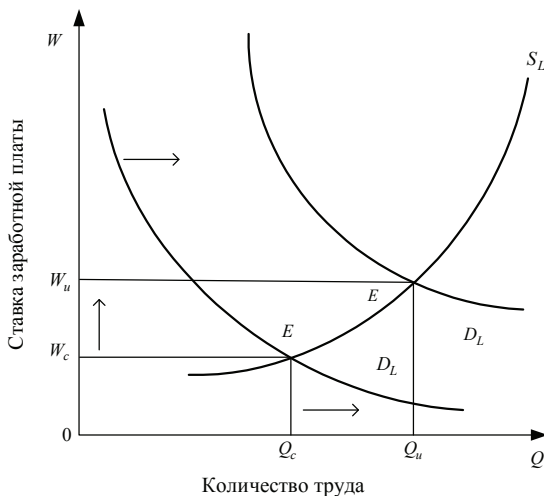
Нельзя однозначно определить, каков будет уровень ставки заработной платы. Всё зависит от соотношения сил профсоюза и противостоящих монополий. Скорее всего, результат окажется промежуточным, т. е. заработная плата установится между  $W_u$  и  $W_m$ , т. е. на некоем промежуточном уровне, равном  $W_c$ . Сторона, обладающая большей силой и более эффективной стратегией, будет способна склонить оппонента принять ставку заработной платы более близкую к той, на которой она настаивает.

Рассматривая деятельность профсоюзов, относящуюся к повышению заработной платы, выделяют следующие её направления:

- 1) повышение спроса на труд;
- 2) сокращение предложения труда;
- 3) практика заключения коллективных договоров.



**Рис. 8.** Двусторонняя монополия на рынке труда



**Рис. 9.** Повышение спроса на труд под воздействием деятельности профсоюзов

*Повышение спроса на труд.* Увеличение спроса на труд ведет как к повышению ставки заработной платы (с  $W_c$  до  $W_u$ ), так и к росту числа рабочих мест (с  $Q_c$  до  $Q_u$ ) (рис. 9).



Профсоюзы могут содействовать росту спроса на труд, проводя рекламные кампании в пользу того или иного товара. Ведь спрос на рынке труда — это производный спрос. Росту спроса на труд содействует и политика профсоюзов, настаивающих на установлении высоких импортных таможенных тарифов, защищающих какую-либо национальную отрасль и способствующих росту производства внутри страны. В результате увеличивается количество используемого труда и возрастает заработная плата.

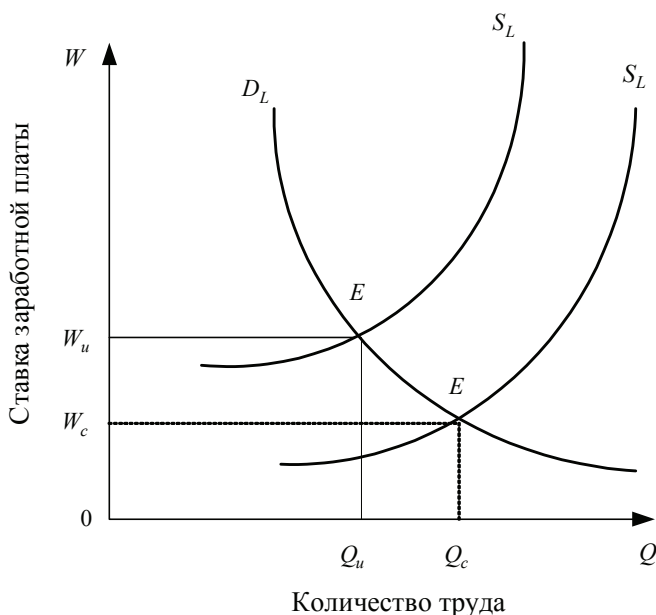
Влияние профсоюзов на увеличение спроса на труд в целом незначительно, поэтому их усилия, связанные с повышением заработной платы, концентрируются прежде всего в сфере предложения труда.

*Сокращение предложения труда.* Такая политика наиболее характерна для *цеховых профсоюзов*, которые объединяют рабочих отдельной профессии. По очевидным причинам подобный профсоюз можно назвать *закрытым (замкнутым) профсоюзом*, так как более высокая заработная плата является результатом исключения части рабочих из профсоюза и соответственно из предложения труда.

*Закрытые (замкнутые), или цеховые, профсоюзы* — объединения наемных работников по профессиональному признаку. Нередко они проявляют профессиональный эгоизм, защищают интересы и заработную плату только своих членов, зачастую не считаясь с интересами других наемных работников и потребителей (например, профсоюзы авиадиспетчеров и т. п.). Такие профсоюзы, как правило, добиваются установления ограничений как при вступлении в них, так и при занятии соответствующего места работы (применение только членов профсоюза, ограничения по уровню образования, возрасту, стажу работы, введение тех или иных испытаний и т. п.).

Ограничение предложения труда приводит к сокращению занятости (с  $Q_u$  до  $Q_c$ ) и повышению ставки заработной платы (с  $W_c$  до  $W_u$ ) (рис. 10).

Профсоюзы могут создавать искусственное сокращение предложения труда, вынуждая предпринимателей нанимать только рабочих-членов профсоюзов. Иногда профсоюзы проводят политику сокращения своего состава путем повышения образовательного ценза, установления высоких вступительных взносов, ограничения или запрета приема новых членов.



**Рис. 10.** Ограничение предложения труда под воздействием деятельности закрытых профсоюзов

Сокращение предложения труда может быть осуществлено и посредством проведения таких мероприятий, как введение высоких иммиграционных барьеров, установление предела дневной нагрузки, лимитирование интенсивности труда, сокращение детского труда, выход на пенсию при достижении пенсионного возраста, лоббирование законов о максимальной продолжительности рабочего времени, лицензирование работников, увеличение срока обучения учеников и т. п.

*Практика заключения коллективных договоров.* Цель переговоров при заключении коллективных договоров — выработка взаимоприемлемых условий занятости. Наряду с традиционными задачами по увеличению заработной платы в современных условиях профсоюзы оказываются более вовлеченными в процесс принятия решений в экономической сфере. Речь идет о расширении контроля работников и их профсоюзов над процессом производства, внедрением новых технологий и т. д.

#### **4. ПОНЯТИЕ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»**

Инновационное развитие является основным приоритетом современной экономики. Это стимул для деловой активности, базирующийся на интеллектуальном капитале и поддерживающей в обществе систему новейших комбинаций факторов производства. Такая система — не только основа конкурентоспособности экономики, она создает условия для всестороннего развития личности через творческую самореализацию и инвестиции в человеческий капитал.

Основой перехода на инновационный путь развития и фактором нового качества экономического роста является производство инноваций. Они обеспечивают рост конкурентоспособности и становятся двигателем национальной экономики.

Инновационная экономика отличается от традиционной экономики и представляет собой новый тип экономических отношений, возникающих в процессе инновационного производства между его субъектами. Здесь важно понимать, что переход к инновационному развитию обусловлен соответствующим развитием производительных сил человека — субъекта инновационной экономики. Главным элементом процесса развития инновационного производства является творческий человек, а его человеческий капитал становится главным ресурсом инновационного производства на основе генерации новых знаний.

Особенность инновационного производства и заключается в том, что производственный процесс становится творческим процессом преобразования знания в новый продукт.

При этом базовый эффект инновационной экономики, основанной на знаниях, заключается как в создании нового знания и выпуске наукоемкой продукции, так и в использовании их во всех отраслях и сферах.

Эффективная инновационная деятельность означает возрастание роли творческих способностей человека к самореализации, что устанавливает сильную зависимость процесса производства инноваций от развития и совершенствования самого субъекта инновационной экономики.

Тенденции мирового экономического развития, выявленные ОЭСР, свидетельствуют о существенном влиянии процесса накопления знаний и человеческого капитала на темпы экономического развития.

В работах основателей теории человеческого капитала приводятся различные трактовки категории «человеческий капитал», раскрывающие его содержание и структуру. Так, Г. Беккер определяет человеческий капитал как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций» [16]. Известный теоретик человеческого капитала Т. Шульц дает следующее понятие человеческого капитала: «Человеческий капитал есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков. Он человеческий, потому что является составной частью человека» [14]. Л. Туроу считает, что человеческий капитал представляет собой способность производить предметы и услуги. Дж. Кендрик понимает под человеческим капиталом знания человека, общие и специфические, его способности к производительному труду.

Современные последователи теории человеческого капитала дают аналогичные по сути определения этой категории. Так, теоретики С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи называют человеческий капитал «мерой воплощенной в человеке способности приносить доход» [29, с. 303]. А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, С.А. Курганский определяют человеческий капитал как «накопленный человеком запас навыков, знаний, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности и тем самым влияют на рост заработков данного человека» [11, с. 10].

Первоначально, исходя из представлений о сущности человеческого капитала как совокупности способностей человека, авторы концепций человеческого капитала сформировали представление о его воспроизводстве как процессе постоянного производства человеческих способностей и их использования субъектом в своей деятельности для получения дохода. Но при более глубоком исследовании воспроизводства человеческого капитала акценты смещаются на изучение процесса производства человеческих качеств, которое рассматривается исключительно через призму экономиче-

ских интересов субъектов экономики (самого человека, фирмы или государства). Ученые обосновали целесообразность инвестиций в человека в виде затрат на его образование и переподготовку ростом производительности труда работника и увеличением его доходов. Так, основоположник теории человеческого капитала Г. Беккер пишет, что человеческий капитал «формируется путем инвестиций (долгосрочных вложений капитала) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве» [16]. Л. Туроу, уделяя значительное внимание вопросам производства специфического человеческого капитала, отмечает, что «человеческий капитал создается фирмами, ибо они часто выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала. Фирмы считают прибыльным увеличивать человеческий капитал занятого у них персонала, поскольку увеличение ведет к росту выработки. Фирмы, стремящиеся к максимизации прибыли, обеспечивают обучение до тех пор, пока предельные доходы от обучения равны предельным издержкам на обучение» [27, с. 19]. С аналогичных позиций Дж. Кендрик рассматривает проблемы инвестиций в человеческий капитал на макроуровне.

Современные теоретики указывают, что «производство человеческого капитала — это процесс создания производительных способностей человека посредством инвестиций» [11, с. 48, 49], под которыми понимается «любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производительность труда рабочих» [23, с. 171]. В других исследованиях отмечается «несомненная выгода в деле вложений в человеческий капитал» своих работников для компаний. Компании «должны стать источником развития человеческого капитала и настойчиво развивать его» [43], так как решения, принимаемые по поводу инвестиций в человеческий капитал работника, сформируют будущее организации на последующие годы.

Хотя теоретики человеческого капитала указывают, что инвестиции по своему содержанию могут быть денежными, трудовыми и временными, под которыми понимаются соответственно затраты труда (энергии) и личного времени субъекта человеческого капитала, основное внимание ими уделяется вопросам денежных инвестиций в человеческий капитал, как фактора экономической целе-

сообразности вложений в развитие способностей индивида. Это понятно, поскольку основная проблема в вопросах производства человеческого капитала — возврат вложенных инвесторами в развитие качеств человека финансовых средств.

В итоге такой экономической подход к обоснованию поведения человека, когда увеличение доходов стимулирует индивида накапливать новый запас навыков, знаний, для того чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить, стал стержневой идеей теории человеческого капитала. Большинство новых работ исследователей человеческого капитала только подтверждает этот вывод. Их позиции сводятся к конкретизации самого понятия человеческого капитала, разработке модели анализа выгод и издержек инвестиций в человеческий капитал, рассмотрению вопросов экономической оценки норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал, проработке инвестиционных процессов в сфере образования, измерения уровня образования и занятости населения, выработке методологии и критериев оценки человеческого капитала как элемента национального богатства.

Однако существуют и критические замечания со стороны экономистов к теории человеческого капитала. Например, В. Щетинин указывает на превалирование «технократического подхода к характеристике элементов человеческого капитала и недооценки его социально-экономического содержания» [30, с. 45]. Э. Вильховченко упрекает теоретиков за явную неполноту понятия человеческого капитала и указывает на существование в человеческом капитале «элементов неуловимого, иррационального, неизмеримого в природе человека, в его задатках, поведении, потребностях, которое опосредует соотношение вложений и результатов» [8].

Следует отметить недоработки в теории человеческого капитала. Во-первых, существующие концепции человеческого капитала отличаются односторонним подходом к структуре человеческого капитала, определению его только как совокупности способностей человека при очевидном игнорировании его потребностей. Во-вторых, использование сторонниками рационального, с точки зрения максимизации дохода экономических субъектов, подхода к анализу экономических явлений как в рассмотрении сущности человеческого капитала, так и при анализе процесса воспроизводства

человеческих качеств не позволяет понять действительную суть такой экономической категории, как «человеческий капитал». Возникает спорный вопрос, возможно ли применять существующие концепции человеческого капитала в условиях экономики знаний, в которой господствующие ранее принципы экономической целесообразности человеческой деятельности уступают место стремлению индивида к самореализации, обретению им личной свободы, стимулированию его внутреннего развития.

Рассмотрим первую проблему. Способности человека не раскрывают истинного содержания человеческого капитала. В раскрытии сущности этой категории ошибочно игнорируются такие качества человека, как его потребности. Введение в состав компонентов человеческого капитала отдельного субъекта «запаса его мотиваций», которое можно наблюдать у таких ученых, как Г. Беккер, А.И. Добрынин, говорит о неверном толковании самого термина «мотивация». Мотивация не может быть качеством субъекта, подобно знаниям, уровню образования. Она является «целевой функцией... деятельности человека», «мыслится как процесс выбора между различными возможными действиями индивида», «объясняет целенаправленность действия».

В основе деятельности человека лежат потребности. Именно потребности являются фактором развития и применения человеком своих способностей. Известно, что производство (формирование) и использование (реализация) человеческого капитала как процесс иницируется и находится в движении благодаря актуализации потребностей: развитие и применение любых способностей невозможно без наличия необходимых для этого у субъекта потребностей.

Необходимость введения потребностей в область анализа человеческого капитала можно увидеть при определении качеств человека, которые позволяют ему осуществлять деятельность и достигать её результата.

Любая деятельность иницируется *потребностями*. Потребности существуют до деятельности субъекта и, будучи импульсом её начала, остаются ориентиром последней до получения необходимого результата. Следовательно, потребности — это основа человеческой деятельности. Полное удовлетворение потребностей невозможно без обладания человеком способностями, которые опре-

деляют потенциальные возможности человека осуществлять эффективную деятельность в соответствии с его потребностями. Наличие способностей является субъективным условием осуществления процесса деятельности и достижения результата. Способности рассматриваются как определенные средства успешного достижения цели деятельности и в этом качестве являются лишь элементом структуры акта деятельности. В основе реализации способностей лежат человеческие потребности. Потребности и способности человека являются взаимозависимыми качествами, которые необходимы ему для осуществления деятельности и достижения её результата. Таким образом, потребности и способности должны на равных основаниях представлять структуру человеческого капитала.

Рассмотрим вторую проблему теории человеческого капитала — её невозможность быть адекватной новым экономическим условиям экономики знаний. Исследователи отмечают, что необходима новая концепция человеческого капитала, которая соответствует специфике экономики общества нового этапа его развития. Теория человеческого капитала, сформировавшаяся в русле неоклассической экономической теории, имеет определенные ограничения: подчиняясь ведущей проблеме неоклассической экономической теории — рациональному распределению ограниченных ресурсов, теория человеческого капитала была построена на принципах рационального поведения человека. Этот экономический подход к поведению человека можно назвать вполне объективным лишь для условий индустриальной экономики с её развитым машинным производством и преобладанием рутинного труда. Но на пороге становления экономики знаний этот подход утрачивает свою актуальность вместе со всеми сформировавшимися ранее концепциями человеческого капитала. Применение большинства воззрений теоретиков человеческого капитала в современной экономике с преобладанием в ней творчества с его главным атрибутом — внутренней мотивацией субъекта деятельности, его ярко выраженным стремлением к самосовершенствованию и самореализации становится неосуществимым.

Здесь целесообразно согласиться с утверждением, что дальнейшее развитие теории человеческого капитала должно происходить в рамках политической экономии. Главным основанием к обраще-



нию к методологии политэкономии является то, что становление постиндустриального общества обуславливается экспансией творческой деятельности, что, в свою очередь, определяется качествами работника. Именно его человеческий капитал, его способности к осуществлению творческой деятельности и потребности такую деятельность осуществлять становятся главным условием роста инновационного производства как основы экономики знаний.

Лишь определив политэкономическую сущность человеческого капитала, детально исследовав процесс его воспроизводства, установив законы движения человеческого капитала, можно ответить на вызовы инновационного производства и таким образом решить проблемы его развития.

Во многом усиление исследовательского интереса к человеческому капиталу может быть объяснено на основе функций данной экономической категории. Различным функциям человеческого капитала посвящены работы В.В. Виноградова, В. Мау, Е.В. Балацкого, А.Д. Радыгина.

Функции человеческого капитала представляют собой его способность удовлетворять потребности государства, фирмы, личности соответственно на уровне отдельного индивида, микроуровне и макроуровне.

Функции человеческого капитала на уровне отдельного индивида [21]:

- 1) **экономическая**, заключается в существенном ускорении прироста прибыли за счет приращения и реализации знаний, необходимых для обеспечения движения капитала;
- 2) **стимулирующая** функция, содействующая формированию и совершенствованию наиболее необходимых на данном этапе развития производственных качеств.

Функции человеческого капитала на микроуровне следующие [2]:

- 1) **прогностическая**. Исследование человеческого капитала дает возможность через диалектическую связь возможности и действительности оценить степень использования человеческого капитала работников, коллективов, регионов страны и на этой основе создать условия для повышения конкурентоспособности, инновационной активности, экономического роста;

- 2) **производственно-экономическая.** С помощью человеческого капитала человек непосредственно включается в процесс производства товаров и услуг. Чем более высокого качества достигает человеческий капитал индивида, тем более качественным будут его трудовая деятельность, выпускаемые им товары и услуги, необходимые для нормальной жизнедеятельности людей и удовлетворения их потребностей, тем больший доход он будет приносить предпринимателю.

Функции человеческого капитала на макроуровне включают [26]:

- 1) **трансляционную**, которая заключается в преемственности, передаче из прошлого в будущее человеческого капитала, которым располагает общество, при этом передается только та часть человеческого капитала, которая востребована новым временем;
- 2) **стратегическую**, которая проявляется в том, что человеческий капитал является одним из элементов, сопутствующих развитию государства, движению научно-технического прогресса в рамках государства, экономическому росту.

С точки зрения использования человеческий капитал делится на общий и специфический. Общий человеческий капитал может быть реализован на различных рабочих местах, в различных фирмах. Специфический человеческий капитал может быть применен только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.

Практика подтверждает такое деление человеческого капитала. Во-первых, это деление отражает различные источники финансирования образования: финансы государства и домашнего хозяйства, направляемые на общее, среднее и высшее профессиональное образование; финансы предприятия, фирмы, используемые для переподготовки и повышения квалификации своих работников. Во-вторых, выделение специфического капитала дает возможность предприятиям проводить более целенаправленную кадровую политику по повышению квалификации и профессионального мастерства работников с учетом технико-экономических, организационно-экономических условий производственной и трудовой деятельности данного предприятия, особенно в условиях инновационного производства.

При исследовании экономической сущности человеческого капитала важным моментом является выявления соотношения экономических категорий «человеческий капитал» и «трудовые ресурсы».

Трудовые ресурсы являются наиболее близкой категорией к человеческому капиталу. Прежде всего необходимо отметить, что понятие «трудовые ресурсы», так же как и человеческий капитал, отождествляется со «способностью индивида к труду». Теория человеческого капитала формируется в противоборстве и полемике ведущих направлений экономической науки — марксистского и неоклассического, но ключевой составной частью определения понятия «трудовые ресурсы» и у К. Маркса и у теоретиков человеческого капитала является один и тот же компонент — человеческие способности (в частности, способности к труду).

Можно выделить специфические черты этих категорий:

- ◆ трудовые ресурсы образуют физические и умственные способности, являющиеся воплощением природных дарований самого человека. Именно природные свойства, которыми обладают трудовые ресурсы, обеспечивают накопление знаний, опыта, умения, превращая их в человеческий капитал. На этой основе человеческий капитал и трудовые ресурсы взаимодействуют в процессе их функционирования, образуя целостность;
- ◆ понятие человеческий капитал отражает более широкий спектр возможностей человека, чем трудовые ресурсы, и отличается от них различными приращениями, усовершенствованиями, накопленными дополнительными резервами, что отвечает требованиям инновационной экономики: внедрениям высоких технологий и информационной революции.

Трудовой ресурс выступает общей способностью человека к труду, обладает природными свойствами (физическая сила, здоровье, психологический склад, талант), а также свойствами профессиональными (знаниями, опытом, навыками, мастерством). Человеческий капитал начинает развиваться и накапливаться только в процессе образовательной и трудовой деятельности, а также в результате инвестиционных вложений. Важной его частью помимо здоровья, физической силы, профессиональных знаний, умений и навыков и т. д. являются интеллектуальная, исследовательская составляющая, а также наличие мотиваций к труду. Это очень актуально в условиях рыночных отношений. Всё это содействует росту профессионализма и производительности работника. Чело-

веческий капитал предполагает накопление способностей человека, а трудовые ресурсы — лишь восстановление (в постоянном или увеличивающемся объеме) и последующее расходование в процессе труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что человеческий капитал рассматривается нами как совокупность качеств, которые определяют производительность труда и являются источником дохода для человека и общества.

В постоянном кругообороте формирования производства, распределения и использования способностей к труду на одном полюсе постоянно развиваются и обогащаются творческие, созидательные способности человека, а на другом — воспроизводятся трудовые навыки, профессиональное умение. Первые функционируют как самовозрастающая стоимость — капитал, вторые — как трудовые ресурсы. Таким образом, экономическая форма способностей к исполнительному труду — категория «трудовые ресурсы», а способность к интеллектуальному труду — «человеческий капитал». Объединяющим фактором является «труд», который принимает форму интеллектуального или исполнительного труда. Оба этих термина — человеческий капитал и трудовые ресурсы — базируются на способности к труду, и это их общая черта.

В экономической теории целесообразно определять развитие любого процесса со стороны производительных сил и производственных отношений.

Со стороны производительных сил формирование и развитие человеческого капитала определяется темпами научно-технического прогресса и инновациями. Так как развитие науки и техники — это лишь средство осуществления процесса труда, а именно в процессе труда происходит возрастание качества рабочей силы, накопление человеческого капитала, то под влиянием научно-технического прогресса и в результате осуществления инновационного процесса происходят существенные изменения как в средствах производства, так и в качестве рабочей силы, человеческом капитале.

Объективная необходимость развития человеческого капитала, вызываемая интересами развития производительных сил, усиливается совершенствованием всей системы производственных отношений, которые в первую очередь оказывают влияние не только на

ускорение научно-технического прогресса, его темпы, масштабы и направления развития, но и в целом на инновационное развитие экономики. Следовательно, новые производственные отношения обеспечивают реализацию требований инновационной экономики к развитию человеческого капитала, а также предъявляют к человеческому капиталу ряд специфических требований и создают всё более широкие возможности для его дальнейшего развития.

Все направления формирования и развития человеческого капитала необходимо рассматривать с двух сторон: с одной стороны, это формирование человеческих способностей (укрепление здоровья, приобретение образования, совершенствование профессиональных навыков), а с другой — это реализация приобретенных способностей для производственных целей или для культурной, политической деятельности.

Таким образом, все эти направления дают возможность определить главный путь его развития, который фактически включает в себя повышение образовательного и профессионального уровня, экономическую культуру, отношения стимулирования, распределительные отношения, улучшение условий труда и, как следствие, — повышение уровня жизни.

Глубокие специальные знания, высокая профессиональная подготовка, общая культура человека и другие слагаемые человеческого капитала зависят от уровня жизни, от степени удовлетворения потребностей человека. Потребности человека, по мере развития, всегда выступают побудительными мотивами в развитии человека, его личности. Это означает, что формирование и развитие человеческого капитала следует рассматривать через призму возрастания потребностей, выступающего не только целью общественного производства, но и средством и необходимым условием формирования и развития человеческого капитала.

Государство, обладая наибольшими ресурсами и возможностями по сравнению с частным сектором и бизнесом, несет главную ответственность за развитие человеческого капитала. Его главной задачей является формирование условий эффективной реализации программ развития социальной и биологической составляющей системы человеческого капитала и их согласование.

Происходящие в нашей стране социально-экономические преобразования требуют пристального внимания к проблемам форми-

рования человеческого капитала как одного из условий обеспечения экономического роста при переходе на инновационный путь развития. Рост в значительной степени зависит от уровня развития человеческого капитала, реализации потребностей личности и общества, наличия развитой информационной инфраструктуры. Угроза экономическому росту может быть определена как реальный и потенциальный ущерб, возникающий в результате снижения качественных и количественных характеристик национального человеческого капитала за определенный период.

Таким образом, устойчивым и долгосрочным источником экономического роста выступает национальный человеческий капитал, а эффективное развитие социально-экономической сферы — важнейшим условием улучшения и совершенствования качества человеческого капитала в инновационной экономике. Это особенно актуально в настоящее время, когда сокращаются расходы государства на социальные льготы, привилегии и проводится жесткая денежно-кредитная и бюджетно-налоговая политика. Это оказывает негативное воздействие на индивидуальную адаптацию к изменившимся социально-экономическим условиям.

Учитывая инерционность экономических процессов, следует отметить, что негативные процессы сохраняют свою тенденцию и в современных условиях. Исследовательский интерес к состоянию человеческого капитала в Российской Федерации предопределяет актуальность поиска направлений его развития.

Человеческий капитал является основным фактором инновационного развития. В российских условиях существуют негативные моменты, которые мешают эффективно использовать человеческий капитал в качестве фактора инновационного развития, — это:

- ♦ низкий вклад инновационного сектора в ВВП и экспортный потенциал;
- ♦ высокий уровень зависимости российской экономики от импорта технологий и оборудования.

Вместе с тем в инновационном секторе происходят качественные трансформации, связанные с увеличением отклика рынка на инновации, производимые собственными силами российских предприятий, ростом выгод для них различных по масштабам инноваций и наукоемкости конечной продукции.

## **5. УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В современной науке существуют различные взгляды на причины, влияющие на экономическое развитие стран и регионов. В качестве основной движущей силы экономического прогресса большинством ученых выдвигается человеческий фактор. В этой связи в структуре научных исследований становится актуальным изучение в системе экономических отношений теории человеческого капитала, позволяющей с общих позиций изучать различные явления рыночных отношений, выявлять эффективность вложенных в человеческий фактор финансовых средств, оценивать эффективность экономической политики.

Человеческий капитал представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования, развития и совершенствования способностей человека.

Человеческий капитал — категория инновационного производства и именно в нем он начинает максимально реализовывать свой потенциал, в свою очередь, определяя состояние производства и его эффективность, выступая движущей силой научно-технического, экономического и социального прогресса общества. Состояние человеческого капитала в тех или иных странах, его качественные и количественные характеристики определяют положение страны в глобальной экономике, её конкурентоспособность на мировом рынке.

В результате исследования категории «человеческий капитал» появилась необходимость изучения условий формирования и развития человеческого капитала.

Можно выделить две основные группы таких условий:

- 1) условия формирования и развития социальной составляющей человеческого капитала: формальное обучение, неформальное обучение, самостоятельное обучение (образование, квалификация, знания, трудовая миграция, мораль, этика, культура);

- 2) условия формирования и развития биологической составляющей человеческого капитала: здоровье, физический уровень развития, вложения в систему здравоохранения.

Рассмотрим первую группу условий формирования и развития социальной составляющей человеческого капитала.

Правительства, индивидуальные работники и работодатели инвестируют средства в человеческий капитал, выделяя деньги и время на образование и профессиональное обучение (на накопление знаний и навыков). Такие инвестиции в человеческий капитал требуют определенных жертв, и люди готовы поступаться чем-то, если они рассчитывают в будущем получить вознаграждение в виде более высокого дохода. Правительства тратят государственные средства на образование с целью ускорения социально-экономического развития. Работодатели согласны платить за обучение своих работников, поскольку они ожидают, что их расходы окупятся и они получат дополнительную прибыль благодаря более высокой производительности работников. А сами люди часто готовы тратить не только время, но и деньги, чтобы получить образование, так как в большинстве стран более образованные, обладающие лучшими навыками работники способны заработать значительно больше. Они могут производить больше продукции или продукцию, обладающую более высокой рыночной стоимостью, а их работодатели признают этот факт, платя им более высокую заработную плату.

Но существуют условия, снижающие экономическую отдачу от образования. Во-первых, качество образования может быть низким, или знания и навыки, приобретенные во время учебы, могут не отвечать требованиям рынка. Это означает, что инвестиции в человеческий капитал были недостаточно эффективными, было создано меньше человеческого капитала, в результате чего общество и его отдельные члены получают более низкую отдачу.

При низких темпах экономического роста в стране может наблюдаться недостаточный спрос на накопленный человеческий капитал. Поэтому человеческий капитал работников (образование и навыки) оказывается невостребованным и не получает соответствующего вознаграждения.

Формирование и развитие человеческого капитала происходит не только посредством формального обучения по общеобразова-



тельным или профессиональным программам, но также и в процессе неформального взаимодействия с другими людьми, а также самостоятельного обучения. Роль социальных связей и норм в формировании культуры обучения важна в течение всей жизни человека.

Фундаментальной основой роста уровня и качества человеческого капитала (его конкурентоспособности на мировом уровне) является культура и менталитет нации, на формирование которых решающее влияние оказывает национальная религия. Этика труда, которая во многом определяет качество современного труда, человеческий капитал нации, формировалась многими поколениями под воздействием того или иного мировоззрения.

Также очень важным условием формирования и развития человеческого капитала является миграция (перемещение населения). Любые инвестиции в образование окажутся бессмысленными в том случае, если человек, получивший образование, не имеет возможности применить свои знания в трудовой деятельности ввиду отсутствия в определенном регионе соответствующего рабочего места или условий для открытия самостоятельного бизнеса. Человек, прикованный к своему месту жительства, ограничивает собственные экономические возможности.

Модель человеческого капитала может быть использована для понимания и прогнозирования мобильности, инициируемой работником. Эта модель рассматривает добровольную мобильность как инвестиции, при которых издержки несут на некотором раннем этапе, чтобы получить отдачу в течение более длительного периода времени. Если текущая стоимость выгод, связанных с мобильностью, превышает денежные и моральные издержки, то мы предполагаем, что люди примут решение сменить работу, переехать или же сделать то и другое. Если дисконтированный поток выгод не компенсирует издержки, то люди примут решение не делать таких изменений. Поэтому если считать, что заработная плата отражает предельный продукт труда, то, выбирая работу с более высоким уровнем заработной платы, человек также выбирает место, где его вклад в экономику окажется большим. В этом отношении от трудовой миграции выигрывает всё общество. В настоящее время повышенное внимание исследователей уделяется межгосударственной миграции рабочей силы.

Рассмотрим вторую группу условий формирования и развития человеческого капитала.

Капитал здоровья является ограниченным условием формирования и развития человеческого капитала. Поэтому чем лучше состояние здоровья человека, тем длительнее оказывается срок его активной деятельности, тем выше работоспособность и производительность труда, тем эффективнее используются все другие активы человеческого капитала, а следовательно, выше отдача и для самого человека, и для предприятия, где он работает, и для национальной экономики в целом. В течение жизни индивида происходит износ капитала здоровья, всё более ускоряющийся с возрастом. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить темп данного процесса.

Здоровье необходимо учитывать как одну из составляющих человеческого капитала, так как:

- ◆ улучшение здоровья повышает уровень производительности рабочей силы, снижая издержки от неработоспособности, вызванной различными болезнями;
- ◆ инвестиции в сохранение здоровья снижают амортизацию человеческого капитала, связанную со старением организма.

Важнейшим условием воспроизводства человеческого капитала выступает инновационный потенциал экономики. С одной стороны, инновационный потенциал экономики знаний обязывает создавать систему воспроизводства человеческого капитала, качество которого должно соответствовать требованиям времени. С другой стороны, нарастание инновационного потенциала на пути перехода страны к экономике знаний обязывает всех участников хозяйственного процесса вырабатывать стремление и способности осуществлять инновационную деятельность. В складывающихся условиях хозяйственной деятельности с расширением роли и значения знаний и инноваций человеческий капитал характеризует возможности экономической системы и её дееспособность.

Процесс воспроизводства человеческого капитала должен разворачиваться в логике следующих требований:

1. В основе формирования человеческого капитала должна быть выработка способности человека (организаций, учреждений, производств) к усвоению и внедрению знания, способности обрабаты-

вать и понимать символы знания, генерировать новое знание в процессы обновления или создание новых технологий. Этим собственно определяется существо структурного сдвига, ознаменовавшего переход от «материальной» к «интеллектуальной» экономике — «экономике, базирующейся на знаниях» (*knowledge-based economy*).

2. Для воспроизводства человеческого капитала применительно к условиям формирования предпосылок перехода к экономике знаний одной из важнейших задач для экономической системы становится развитие рынка информации, равнозначного рынкам труда, капитала, земли. Необходимо чтобы информационные ресурсы общества становились таким же богатством, как и природные ресурсы.

3. Человеческий капитал должен способствовать удовлетворению потребностей общества в информационных услугах. Это требует расширения инвестирования в отрасли и технологии по направлениям, которые являются определяющими с точки зрения расширения перспективных задач в вопросах воспроизводства человеческого капитала и общего прогресса в целом. К таким отраслям относятся прежде всего информатика, генная инженерия, нанотехнологии, композитные материалы, суперкомпьютеры, образование, здравоохранение, микроэлектроника, электронная коммерция. Каждое направление требует «своей» подготовки специалистов, создания лабораторий, наличия производственного заказа на разработки и т. д.

4. Научные знания и специализированные уникальные навыки их носителей должны стать главным источником и ключевым условием развития материального и нематериального производства, обеспечения устойчивого экономического развития. Чтобы человеческий капитал в этих условиях обладал необходимым набором новых компетенций, которые позволят ему участвовать в инновационных процессах, в обществе необходимым становится создание условий для хранения, переработки и распространения информации, доступной всем участникам хозяйственного процесса. Реализация данного процесса требует правового обеспечения прав граждан на получение информации и информационных услуг.

5. Участие в процессах создания элементов электронного общества ООН предполагает воспроизводство совершенно новых эле-

ментов знаний, а следовательно, другую концепцию общества и человеческого капитала, в основе которой лежат формирование и развитие когнитивных способностей личности, развитие у нее мотиваций и умений их применять в разнообразных видах хозяйственной деятельности.

В порядке общего вывода можно отметить, что в нашей стране активно формируются элементы новой экономической системы: в процесс воспроизводства человеческого капитала всё шире добавляются факторы ИКТ и НТП и важнейшим ресурсом развития становится информация, преобразованная в знание. Как результат, в производстве целого ряда товаров и услуг в разы уменьшается фактор времени при осуществлении технологического процесса получения конечного продукта. Это соответственно способствует повышению конкурентоспособности страны в современном мире.

К условиям, которые являются основой воспроизводства человеческого капитала, можно отнести также качество жизни субъектов хозяйственной деятельности. Эта зависимость проявляется в большей мере в условиях формирования экономики знаний, которая предъявляет к человеческому капиталу более широкий круг требований. Основное из них: человек должен быть способным осваивать как узко специализированные вопросы науки и практики, так и инновационные направления экономической и других видов деятельности, способствовать их продвижению и развитию. Воспроизводство человеческого капитала с такими возможностями предполагает со стороны общества все большие вложения в целостного человека, в повышение качественных показателей его образа жизни.

Национальная инновационная система для нашего исследования представляет собой фундаментальный компонент формирования и человеческого капитала. И здесь инновация в какой-то степени проявляется в присущей ей двойственности. С одной стороны, она является элементарной частицей всей инновационной системы и при этом одновременно является фундаментом человеческого капитала. С другой стороны, человеческий капитал, безусловно, причастен к созданию инноваций и при этом инновация способна в будущем создать условия для появления новых составляющих человеческого капитала, проявляющихся мимолетно или долгосрочно в совершенствовании морально устаревшего человеческого капитала или полного его отрицания и забвения.

Осуществление деятельности для «получения» инноваций возможно при тесном взаимодействии субъектов экономики и государственной инновационной политики по разработке и реализации инновационных программ развития частного и государственного секторов экономики. Возможности развития инновационного сектора экономики определяют инновационный потенциал и долю инновационной сферы в экономических процессах, возможности создания инновационной инфраструктуры и привлечения в нее инноваций, инвестиций и кадров из-за рубежа. В современных условиях деятельность такого рода приобретает общенациональное значение. Это во многом (в определенном смысле, в первую очередь) обуславливается возрастающей ролью НИС в повышении эффективности экономики, обеспечении её конкурентных преимуществ в мире. НИС — это система инноваций, которые формируются из элементов и отношений, которые взаимодействуют в производстве, распределении и использовании нового и экономически полезного знания. Национальная система включает элементы и отношения, расположенные внутри границ национального государства.

Безусловно, эффективность продвижения и развития инновационной деятельности и её результатов в системе хозяйствования определяется характером формирования и проявления НИС на всех основных уровнях экономической системы. Но ведущая роль принадлежит макроуровню: разрабатываются основные принципы и программы функционирования НИС, создается соответствующая база для воспроизводства инноваций и инновационной деятельности. В структуру НИС на макроуровне О.Г. Голиченко включает: механизм передачи знаний (предпринимательская среда — инновационная деятельность предприятия, виды экономической деятельности, в зависимости от степени технологичности, размерные классы предприятий и формы собственности); среду, производящую знания (НИР в областях традиционной ответственности государства, промышленные НИР вне зоны ответственности государства); диффузию и передачу знаний; государство и кооперацию.

При таком подходе вовсе не принижается значение мезо- и микроуровней. Их правомерно рассматривать через инновационный потенциал, который является результатом развития всех уровней и структур экономической системы. В этом смысле инновацион-

ный потенциал представляет собой целостную систему отношений между хозяйствующими субъектами по поводу формирования, воспроизводства и качественного развития, отражающего целенаправленный характер накопления количественно-качественных изменений, создающих импульсы и условия для инновационного развития. Инновационный потенциал как долговременный результат взаимодействия различных сфер национального воспроизводства, прежде всего социально-научной сферы, характеризует отношения по поводу формирования совокупности созидательных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, способствующих реализации инновационного вектора экономического развития.

В нашей стране рост инновационной активности по-прежнему остается противоречивым: с одной стороны, государством заявлено о всех видах поддержки инновационного развития, тогда как с другой — у субъектов рынка сохраняется низкая мотивация к осуществлению инновационной деятельности: на изучение, освоение, применение, спрос на инновационные продукты. Поэтому создание условий и формирование мотивации бизнеса здесь является главной задачей экономической политики государства в интересах расширения экономического поля в функционировании НИС.

Для понимания особенностей формирования и развития НИС РФ следует отметить, что она в настоящее время базируется на потенциале, созданном в эпоху существования СССР. Преобразования 1990-х годов существенно не поменяли структуру инновационной среды, тогда как современная ситуация в мире потребовала выработки новых подходов и принципов к построению НИС. Процесс формирования НИС на постсоветской основе ясно обозначился с принятием документа «Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу». Но основой для построения НИС в России являются «Стратегии развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года», «Перечень критических технологий Российской Федерации», утвержденный в 2006 г.; инновационная политика здесь рассматривается как часть научно-технической политики. Формирование всех узловых элементов НИС и их реализация возлагается на профильные министерства и ведомства. Роль координатора фундаментальных исследований возложена на РАН. Сис-

тема образования в лице вузов включается в НИС как самостоятельный центр исследований — концентратор исследований государства и бизнеса. Формирование НИС РФ является важнейшей задачей, неотъемлемой частью экономической политики государства, которая должна обеспечить ускоренное внедрение достижений науки и технологий в целях реализации стратегических национальных приоритетов страны на базе благоприятной экономической и политической среды, построения инновационной инфраструктуры и функционирования взаимовыгодных механизмов коммерциализации научных исследований и разработок.

## **6. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ**

Анализ факторов, влияющих на финансирование производства человеческого капитала, представляется важнейшей проблемой в современной инновационной экономике.

На финансирование воспроизводства человеческого капитала в наибольшей степени влияет демографический фактор: общая численность населения, количество трудоспособного населения, соотношение возрастных групп в составе экономически активного населения, тенденции миграционных процессов и т. п. Демографический фактор как ключевой в воспроизводстве человеческого капитала для экономики России является наиболее острым, поскольку в нашей стране происходит:

- 1) ежегодное сокращение численности населения;
- 2) рост количества нетрудоспособного населения.

Проблема становления инновационной экономики в России состоит в том, что в условиях нехватки экономически активного населения обществу необходимо делать упор на высококвалифицированных работников, обладающих высоким культурным уровнем, внимательно относящимся к своему здоровью.

В этой связи на первый план для обеспечения нового качества экономического роста должны выступать такие сферы общественного сектора экономики, как образование, здравоохранение, культура.

В настоящее время демографическая ситуация соотношения смертности и рождаемости в России меняется в положительную сторону, о чем свидетельствуют показатели 2015 г.

Динамика основных показателей демографического фактора Российской Федерации представлена в табл. 1.

С 2013 г. наблюдается прирост населения за счет естественного и миграционного прироста. В результате исследований выявлены положительные тенденции, однако правомерно прогнозировать возможность увеличения нагрузки на бюджеты всех уровней в связи с расширением финансирования государством социальных обя-



зательств, в том числе по пенсионному и социальному обеспечению (с учетом Крымского федерального округа).

Воспроизводство человеческого капитала в значительной степени определяется также уровнем развития общественного сектора экономики. Именно здесь формируются и распределяются финансовые средства, направляемые на воспроизводство человеческого капитала.

В условиях российской экономики основные общественные блага, участвующие в этом процессе, должны иметь следующие приоритетные направления развития:

- 1) образование;
- 2) здравоохранение;
- 3) культура.

Образовательный ресурс — социальное благо и фактор развития всего общества, его качественный рост обеспечивает государство. Направить усилия на оздоровление нации, обеспечить доступность медицинских услуг высокого уровня для населения тоже является задачей государства. Низкий уровень культуры ведет к снижению образовательного уровня: у человека снижается способность к обучению, широта эрудиции, которая влияет на глубину научного знания и т. п.

Как составная часть культуры рассматривается новая экономическая культура, включающая следующие элементы:

- ◆ выбор приоритетов;
- ◆ материальные и моральные стимулы;
- ◆ условия труда;
- ◆ повышение уровня жизни.

Для российской экономики всегда важнейшим фактором общественного развития выступал научно-технический прогресс. В условиях развития инновационной экономики НТР оказывает влияние на воспроизводство человеческого капитала через требования изменения как характера экономических и общественных отношений, так и самого человека: нематериальные составляющие производства, носителем и выразителем которых он является, приобретают доминирующее положение. В условиях НТР возникает необходимость у рынка труда обеспечивать производство вы-

сококвалифицированными работниками определенных профессий и мотиваций на постоянное обновление и повышение уровня накопленных знаний.

Здесь же следует упомянуть влияние на воспроизводство человеческого капитала такого фактора, как конъюнктура рынка труда, регулирование которого государство осуществляет через систему образования (например, набор абитуриентов на стратегически важные специальности).

При этом государство может применять и экономические механизмы, в том числе направлять денежные средства на поддержку ключевых специальностей путем обеспечения значительного числа бюджетных мест, внедрять систему образовательных кредитов, осуществлять государственные программы по поддержке студентов и выпускников.

К факторам финансирования воспроизводства человеческого капитала относят также экономическую политику государства. От выбранных государством приоритетов развития экономики зависят объемы финансовых средств, направляемых на развитие нематериальных ресурсов экономики знаний и, в частности, человеческого капитала.

В условиях нехватки человеческих ресурсов экономический рост России возможен только за счет создания эффективно функционирующей комплексной политики воспроизводства человеческого капитала. Такая политика, во-первых, должна учитывать особенности данного воспроизводства (долгосрочный характер инвестирования в человека) и, во-вторых, необходимость комплексного подхода вследствие сложного состава элементов человеческого капитала.

В рамках такой комплексной политики воспроизводства человеческого капитала необходимо учитывать особенности российской экономики: государственные программы должны носить дифференцированный характер и включать как федеральные целевые программы, так и ведомственные по основным сферам, инвестирующим в человеческий капитал: образование, здравоохранение, спорт, демография, культура и т. д.

Таблица 1

## Динамика основных показателей демографического фактора Российской Федерации

Показатель	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
<b>Численность населения на 1 января, тыс. чел.</b>	<b>143 801</b>	<b>143 236</b>	<b>142 863</b>	<b>142 748</b>	<b>142 737</b>	<b>142 833</b>	<b>142 865</b>	<b>143 056</b>	<b>143 347</b>	<b>143 667</b>	<b>146 267</b>
В том числе население в возрасте:											
моложе трудоспособного	24 349	23 671	23 073	22 842	22 854	23 136	23 209	23 568	24 110	24 717	25 689
трудоспособного	90 099	90 157	90 058	89 745	89 342	87 983	87 847	87 055	86 137	85 162	85 415
старше трудоспособного	29 353	29 408	29 732	30 161	30 541	31 714	31 809	32 433	33 100	33 788	35 163
Возрастной состав населения (на начало года, в % от общей численности населения)											
население в возрасте:											
молодежь трудоспособного	16,9	16,5	16,2	16,0	16,0	16,2	16,2	16,5	16,8	17,2	17,6
трудоспособного	62,7	63,0	63,0	62,9	62,6	61,6	61,5	60,8	60,1	59,3	58,4
старше трудоспособного	20,4	20,5	20,8	21,1	21,4	22,2	22,3	22,7	23,1	23,5	24,0
<b>Общий прирост за год</b>	<b>-564,4</b>	<b>-373,9</b>	<b>-115,2</b>	<b>-10,3</b>	<b>96,3</b>	<b>31,9</b>	<b>191,0</b>	<b>290,7</b>	<b>319,8</b>	<b>...</b>	<b>277,4</b>
<b>Естественный прирост, убыль (-) населения</b>	<b>-846,5</b>	<b>-687,1</b>	<b>-470,3</b>	<b>-362,0</b>	<b>-248,9</b>	<b>-239,6</b>	<b>-129,1</b>	<b>-4,3</b>	<b>24,0</b>	<b>...</b>	<b>32,0</b>
<b>Миграционный прирост, убыль (-) населения</b>	<b>282,1</b>	<b>313,2</b>	<b>355,1</b>	<b>351,7</b>	<b>345,2</b>	<b>271,5</b>	<b>320,1</b>	<b>295,0</b>	<b>295,8</b>	<b>...</b>	<b>245,4</b>
<b>Общий прирост за год, в %</b>	<b>-0,39</b>	<b>-0,26</b>	<b>-0,08</b>	<b>-0,01</b>	<b>0,07</b>	<b>0,02</b>	<b>0,13</b>	<b>0,20</b>	<b>0,22</b>	<b>0,21</b>	<b>0,19</b>

\* Примечание. С учетом Крымского федерального округа.

Составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики.

На финансирование воспроизводства человеческого капитала влияет также состояние экономики: цикличность экономического развития, периоды подъема и спада.

В период кризиса в экономике значительная часть средств общественного и частного секторов, предназначенных для воспроизводства человеческого капитала, направляется на сглаживание негативных последствий кризиса. Уровень и качество жизни населения ухудшается, снижается число граждан-потребителей общественных благ в сферах здравоохранения и образования. В то же время значительные средства государственных и муниципальных бюджетов в этот период направляются на поддержание незащищенных слоев населения.

Таким образом, в условиях экономического кризиса снижаются инвестиции в воспроизводство человеческого капитала; оно приобретает суженный характер. В период подъема экономики, когда повышается уровень жизни населения, возрастают инвестиции в человеческий капитал, воспроизводство человеческого капитала приобретает расширенный характер.

Анализ рассмотренных нами факторов формирования и развития человеческого капитала показывает, что эти факторы в своем взаимодействии определяют качество воспроизводства человеческого капитала в условиях инновационного развития экономики. Новые тенденции развития России, связанные с переходом к экономике, основанной на знаниях, требуют разработки соответствующей государственной политики, направленной на реализацию расширенного воспроизводства важнейшего ресурса экономики знаний — человеческого капитала.

### **Инвестиции в человеческий капитал. Методы оценки.**

В экономике объем капитала учитывается через инвестиции, поэтому инвестиции в человеческий капитал служат основой оценки человеческого капитала и операций с его движением.

Формирование человеческого капитала представляет собой прежде всего учебную деятельность самого человека, затраты его жизненного времени. Затем уже инвестируют средства семья, фирмы, государство, общественные организации. Более простой и статистически подтверждаемый метод оценки инвестиций в формирование человеческого капитала предложил М.М. Критский.

*Инвестиционный период* составляет:

- ♦ дошкольный — 7 лет;
- ♦ школа — 11 лет;
- ♦ специальное образование — 2–5 лет.

*Среднегодовые расходы на одного человека* составляют:

- ♦ дошкольное воспитание — 1,7 млн руб.;
- ♦ общее образование — 0,9 млн руб.;
- ♦ специальное образование — 2,7 млн руб.

Тогда инвестиции в формирование человеческого капитала составляют:

$$(1,7 \times 7) + (0,9 \times 11) + (2,7 \times 5) = 35,3 \text{ млн руб.}$$

В данном подходе используются средние данные о расходах на воспитание и образование детей.



**Рис. 11.** Инвестиции в человеческий капитал

Но человеческий капитал со временем подвержен износу — здоровье слабеет, знания устаревают, способности могут деградировать. Потому необходимо не только формирование, но и воспроизводство человеческого капитала. Для этого в период трудовой или экономической деятельности необходимы инвестиции в ин-

формационное обеспечение работника, расходы на повышение квалификации или переквалификации при изменении техники и содержания труда на рабочем месте, расходы на мобильность при структурных изменениях занятости. Можно согласиться с принципиальной структурой инвестиций в человеческий капитал, обоснованной Е.М. Самородовой [11]. Преобразования приведенной структуры возможны по следующим направлениям. Финансирование науки, прикладных исследований и разработок относится к инвестициям в национальный человеческий капитал. Индивид осваивает часть научных знаний через обучение и повышение квалификации. Поэтому инвестициями в человеческий капитал следует считать расходы на приобретение научной литературы, доступ к базам научных данных, конвертацию научных результатов в интеллектуальный капитал человека. Расходы, связанные с обеспечением мобильности работника, в значительной мере выражают текущие затраты на поддержание работоспособности и должны возмещаться из амортизационных средств по нематериальным активам.

Таким образом, к инвестициям в образование и воспроизводство человеческого капитала следует отнести расходы: на содержание и воспитание детей в семье до трудоспособного возраста; на образование общее и профессиональное; на профессиональное обучение на производстве, повышение квалификации, переквалификацию; на информационное обеспечение специалистов и менеджеров; на обеспечение социальной мобильности. Расходы предприятий на повышение квалификации и переквалификации, на информационное обеспечение фиксируются в учете и могут быть рассчитаны на одного человека. Бюджетные расходы на здравоохранение, образование и социальную мобильность также известны в целом и на одного человека.

## ГЛОССАРИЙ

**Труд** (фактор производства) — потребление рабочей силы, т. е. целесообразная деятельность человека, направленная на изменение предметов и сил природы в целях удовлетворения потребностей.

**Рабочая сила** — способность к труду, совокупность умственных и физических способностей человека, которые используются им в процессе производства жизненных благ и услуг.

**Рынок труда** — совокупность способов, механизмов и организаций, позволяющих покупателям (работодателям) нанять работников для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности, а продавцам (работникам) найти нужную им работу.

**Сегментация рынка труда** — выделение отдельных, не конкурирующих между собой сегментов по каждой категории работников (по профессиям, специальностям, характеру труда, квалификации).

**Заработная плата** — доход от фактора производства «труд»; денежное вознаграждение наемному работнику за выполненный объем работы или исполнение служебных обязанностей в течение установленного времени.

**Номинальная заработная плата** — сумма денег, которую получает работник за свой труд.

**Реальная заработная плата** — количество товаров и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги.

**Ставка заработной платы** — цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени.

**Эффект замещения** — означает, что рост реальной ставки заработной платы стимулирует замену досуга на труд.

**Эффект дохода** — означает, что рост реальной ставки заработной платы сокращает количество труда, предлагаемого работником.

**Конкурентный рынок труда** — большое число фирм конкурируют при найме труда, при этом ни фирма, ни работники не контролируют рыночную ставку заработной платы.

**Спрос на труд** — платежеспособная потребность предпринимателей в наемной рабочей силе для организации, ведения и развития производства; он определяется путем суммирования кривых спроса на труд отдельных фирм.

**Предложение труда** — сумма объемов предложения конкретного вида труда всех работников при данной ставке заработной платы.

**Закон спроса** — чем выше плата, которую работники требуют за труд, тем меньшее их число согласится нанять работодатели.

**Закон предложения** — чем выше предлагаемая работодателями плата за труд, тем большее число людей готовы заниматься данной работой.

**Кривая предложения труда** — обычно имеет положительный наклон, но под влиянием «эффектов замещения и дохода» при определенном уровне ставки заработной платы положительный наклон кривой сменяется отрицательным.

**Равновесие на рынке труда** — ситуация равенства спроса на труд и предложения труда, при котором заработная плата выступает как цена равновесия на рынке труда.

**Дифференциация заработной платы** — значительные отраслевые и индивидуальные различия в размерах ставок заработной платы.

**Минимум заработной платы** — самая низкая ставка заработной платы, которую все предприниматели обязаны выплачивать за единицу труда.

**Монопсония** — модель рынка труда, когда фирма выступает главным (единственным) покупателем на местном рынке конкретного вида труда.

**Монополия на рынке труда** — отраслевой профсоюз, монопольная власть которого тем выше, чем большая доля работников данной отрасли входит в него.

**Экономическая рента** — разница между реальной ценой ресурса и той минимальной ценой, которую необходимо уплатить, чтобы побудить владельца этого ресурса его продавать.



## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Зависит ли цена труда от цены готовой продукции?
2. Почему эффект замещения и эффект дохода противостоят друг другу при изменении цены труда?
3. Возможна ли такая ситуация, когда:
  - а) уровень номинальной заработной платы падает, а реальной растет?
  - б) уровень номинальной заработной платы растет, а реальной падает?
  - в) одновременно растет (или падает) уровень и номинальной, и реальной заработной платы?
4. Существует ли зависимость между ценой труда, объемом занятости и существующей структурой (моделью) рынка конкретного вида труда?
5. Является ли спрос на товары производным от спроса на ресурсы?
6. Кто выступает субъектами спроса на рынке труда?
7. Кто является субъектами предложения на рынке труда?
8. Назовите характеристики совершенно конкурентного рынка труда.
9. В чем разница между производительностью труда и его интенсивностью?
10. Объясните, как профсоюзы могут добиваться повышения ставки заработной платы выше равновесной ставки в условиях совершенно конкурентного рынка труда? Какое влияние это оказывает на занятость?
11. Возможна ли в условиях двусторонней монополии на рынке труда ситуация, когда установившаяся ставка заработной платы и объем занятости близки к их уровням на совершенном рынке труда? Ответ аргументируйте.
12. Что относится к инфраструктуре рынка труда?
13. Объясните факторы, обуславливающие дифференциацию заработной платы.
14. Аргументируйте, что инвестиции в человеческий капитал имеют прямое отношение к дифференциации заработной платы.
15. Назовите формы инвестиций в человеческий капитал.
16. Обоснуйте роль человеческого капитала как основного источника экономического роста в современной экономике.
17. Какими показателями измеряется человеческий капитал?

## ЗАДАЧИ И ТЕСТЫ

**1. В табл. 2 представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):**

- а) рассчитайте численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом годах рассматриваемого периода;
- б) как можно объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
- в) можно ли утверждать, что в пятом году существовала полная занятость? Ответ поясните.

*Таблица 2*

**Данные к задаче 1**

Показатели	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84 889	95 453
Занятые	80 796	87 524
Безработные		
Уровень безработицы, %		

**2. Имеется следующая информация:**

- ♦ численность занятых — 90 млн чел.;
- ♦ численность безработных — 10 млн чел.;
- а) рассчитайте уровень безработицы;
- б) месяц спустя из 90 млн чел., имеющих работу, было уволено 1,5 млн чел., 1 млн чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите, каковы теперь:
  - 1) численность занятых;
  - 2) численность безработных;
  - 3) уровень безработицы.

**3. Что продается на рынке труда?**

- а) работники, способные выполнять те или иные виды работ;
- б) рабочие места для незанятого в производстве населения;

- в) распределенные по квалификации и профессиям группы людей для сферы услуг и производства;
  - г) способность людей к труду.
- 4. Что из перечисленного ниже не оказывает влияния на спрос на труд?**
- а) спрос на конечные продукты;
  - б) отношение предельного продукта труда к предельным продуктам других ресурсов;
  - в) технология производства;
  - г) изменения в номинальной заработной плате, вызванные инфляционными явлениями;
  - д) всё перечисленное оказывает влияние на спрос на труд.
- 5. Человек, который болен и не может работать:**
- а) относится к разряду занятых;
  - б) относится к безработным;
  - в) не учитывается в составе рабочей силы;
  - г) рассматривается как неполный занятый;
  - д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.
- 6. Изменения в уровне реальной зарплаты можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной зарплаты с изменениями в:**
- а) ставках налогообложения;
  - б) уровне цен на товары и услуги;
  - в) норме прибыли;
  - г) продолжительности рабочего времени;
  - д) все ответы неверны.
- 7. Спрос на ресурс зависит от:**
- а) цен ресурсов-заменителей;
  - б) цены продукта, производимого при помощи данного ресурса;
  - в) цен взаимодополняемых ресурсов;
  - г) цены данного ресурса.
- 8. Ставкой заработной платы на рынке труда измеряется...**
- а) цена труда;
  - б) цена услуг труда;
  - в) предложение труда;
  - г) тарифная ставка.

- 9. Кому выплачивается дифференцированная ставка заработной платы?**
- а) водителю грузовика;
  - б) водителю мусоровоза;
  - в) неквалифицированному рабочему;
  - г) высококвалифицированному рабочему.
- 10. Если по мере роста оплаты труда сокращается его предложение, то такой эффект называется...**
- а) эффектом дохода;
  - б) эффектом замещения;
  - в) эффектом ухода;
  - г) производным спросом.
- 11. Установление монополии на рынке труда приводит к тому, что...**
- а) спрос на труд растет и растет заработная плата;
  - б) спрос на труд растет, а заработная плата сокращается;
  - в) снижается и спрос на труд, и ставка заработной платы;
  - г) повышаются доходы работающих.
- 12. Конкурентная фирма, стремясь максимизировать прибыль, должна нанимать дополнительных работников только в случае, если:**
- а) общая выручка меньше общих издержек;
  - б) предельный продукт труда в денежном выражении меньше, чем ставка заработной платы;
  - в) величина предельного продукта в денежном выражении снижается;
  - г) величина предельного продукта в денежном выражении растет;
  - д) предельный продукт труда в денежном выражении превышает ставку заработной платы.
- 13. Предположим, что в производстве продукта используется труд ( $L$ ) и капитал ( $K$ ).  $MP_L = 2$ ;  $MP_K = 5$ ;  $P_L = 1$  долл.;  $P_K = 20$  долл.;  $MR = 3$  долл. Чтобы получить максимальную прибыль, фирма должна использовать:**
- а) больше как труда, так и капитала;
  - б) меньше как труда, так и капитала;
  - в) больше труда, но меньше капитала;
  - г) больше капитала, но меньше труда;
  - д) неизвестное количество труда и капитала.

**14. Фирма-монополист будет нанимать дополнительных рабочих до тех пор, пока не будет соблюдаться равенство:**

- а)  $P \times MP_L = W$ ;
- б)  $P / W = MP_L$ ;
- в)  $MR \times MP_L = W$ ;
- г)  $MR / MP_L = W$ ;
- д)  $W / MR = MC$ .

**15. При увеличении ставок заработной платы:**

- а) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд эластичен;
- б) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд абсолютно неэластичен;
- в) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд эластичен;
- г) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд абсолютно неэластичен;
- д) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд неэластичен.

**16. Для фирмы, максимизирующей прибыль, ставка заработной платы рабочих не будет равняться денежному выражению предельного продукта труда, если:**

- а) фирма занимает монополистическое положение на рынке продуктов;
- б) фирма является монополистом на рынке труда;
- в) рабочие организованы в профсоюз;
- г) рабочие не организованы в профсоюз;
- д) используется дешевый труд эмигрантов.

**17. Предельные издержки на оплату труда:**

- а) представляют собой увеличение переменных издержек при увеличении объема выпускаемой продукции на единицу;
- б) представляют собой увеличение постоянных издержек при увеличении объема выпускаемой продукции на единицу;
- в) абсолютно неэластичны для монополиста;
- г) представляют собой увеличение общих издержек на труд при найме дополнительного рабочего;
- д) абсолютно эластичны для монополиста.

- 18. В соответствии с теорией предельной производительности кривая спроса на труд на конкурентном рынке:**
- а) совпадает с кривой предельных издержек на оплату труда;
  - б) совпадает с кривой предельного продукта труда;
  - в) совпадает с кривой предельного продукта труда в денежном выражении;
  - г) не зависит от стоимости производимого продукта;
  - д) совпадает с кривой предельных издержек производимого продукта.
- 19. При прочих равных условиях спрос на труд будет менее эластичным, если спрос на продукт данного вида труда:**
- а) является эластичным;
  - б) является неэластичным;
  - в) характеризуется единичной эластичностью;
  - г) является абсолютно эластичным;
  - д) отсутствует связь между спросом на труд и спросом на продукт.
- 20. Предположим, что два рабочих получают вместе заработную плату 46 долл. в день. Когда конкурентная фирма нанимает третьего рабочего, то их общая заработная плата увеличивается до 60 долл. в день. Можно утверждать, что:**
- а) предельный продукт каждого из первых двух рабочих равен 23;
  - б) денежное выражение предельного продукта труда каждого из первых двух рабочих равно 23;
  - в) денежное выражение предельного продукта труда третьего рабочего равно 14;
  - г) фирма не должна нанимать третьего рабочего;
  - д) все ответы неверны.
- 21. По сравнению с конкурентной фирмой монополист будет платить:**
- а) бóльшую ставку заработной платы и нанимать меньше рабочих;
  - б) меньшую ставку заработной платы, но нанимать больше рабочих;
  - в) меньшую ставку заработной платы, нанимая то же количество рабочих;

- г) меньшую ставку заработной платы и нанимать меньше рабочих;
  - д) большую ставку заработной платы и нанимать больше рабочих.
- 22. Труд и капитал являются ресурсами-субститутами. Цена капитала растет, если эффект объема превышает эффект замещения, то:**
- а) количество приобретаемого фирмой капитала будет увеличиваться, а количество труда уменьшаться;
  - б) количество как капитала, так и труда будет уменьшаться;
  - в) количество как капитала, так и труда будет увеличиваться;
  - г) количество капитала будет уменьшаться, а количество труда увеличиваться;
  - д) количество капитала останется прежним, а количество труда будет увеличиваться.
- 23. Кривая предложения труда для фирмы:**
- а) не пересекается с кривой спроса на труд;
  - б) имеет положительный наклон;
  - в) выражает абсолютно неэластичное предложение;
  - г) выражает абсолютно эластичное предложение;
  - д) имеет отрицательный наклон.
- 24. Если фирма является монополистом на рынке труда, то:**
- а) её кривая  $MRC$  будет находиться ниже кривой спроса на труд;
  - б) её кривая предложения труда и кривая  $MRC$  будут совпадать и являться абсолютно эластичными;
  - в) она должна быть монополистом на рынке труда;
  - г) её кривая предложения труда имеет положительный наклон, а кривая  $MRC_L$  расположена выше этой кривой.

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Андрианова Е.В.* Человеческий капитал — основа конкурентоспособности российской экономики : монография. Архангельск, ИПЦ САФУ, 2013, 136 с.
2. *Андриевская Е.А.* Человеческий капитал как экономическая категория. Актуальные проблемы менеджмента, маркетинга и информационных технологий: сборник научных трудов. Воронеж, АОНО «ИММиФ», 2006, № 7, с. 6–12.
3. *Беккер Г.* Семья. Экономическая теория. Пер. с англ. Москва, ИНФРА-М, 2004, с. 308–321.
4. *Беккер Г.* Человеческий капитал. США: экономика, политика, идеология, 1993, № 11, с. 17–42.
5. *Беккер Г.* Человеческий капитал. Уровень жизни населения регионов России, 2006, № 5–6, с. 17–18.
6. *Беккер Г.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Москва, ГУ ВШЭ, 2003, 644 с.
7. *Беккер Г.* Экономический анализ и человеческое поведение. 1993, вып. 1, с. 65–78.
8. *Вильховченко Э.* О «посттейлоризме» и «человеческом капитале». Мировая экономика и международные отношения, 1995, № 11, с. 140.
9. *Грузков И.В.* Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. Москва, Экономика, 2013, 383 с.
10. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А.* Методология человеческого капитала. Экономика образования, 1999, № 1, с. 6–18.
11. *Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Санкт-Петербург, Наука, 1999.
12. *Дорошенко Е.В.* Пожизненная занятость и накопление человеческого капитала в современной экономике. Экономическая наука современной России, 2011, № 2 (53), с. 101–113.



13. *Ерохин С.Г.* Человеческий капитал в постиндустриальном обществе : монография. Москва, Дашков и К°, 2012, 105 с.
14. *Капелюшников Р.И.* Современные западные концепции формирования рабочей силы. Москва, Наука, 1981, с. 16.
15. *Капелюшников Р.И.* Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? Часть 1, 2. Вопросы экономики, 2012, № 2, 3, с. 52–66, 120–147.
16. *Капелюшников Р.И.* Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. США: экономика, политика, идеология, 1993, № 11, с. 20.
17. *Клинов М., Сидорова Е.* Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты. Вопросы экономики, 2012, № 8, с. 80–98.
18. *Критский М.М.* Человеческий капитал в информационной рыночной экономике. Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: сб. науч. тр. Санкт-Петербург, СПбГИЭУ, 2000, с. 6–46.
19. *Крутько В.Н.* Человеческий капитал: проблема и ресурс инновационного развития России. Москва, Цифровичок, 2012, 227 с.
20. *Куликов Л.М.* Экономическая теория : учебник. Москва, ТК Велби, Издательство Проспект, 2010, 432 с.
21. *Лолаева Б.Х.* Функциональное содержание человеческого капитала. Социально-экономические проблемы развития Южного макрорегиона. Сборник научных трудов. Краснодар, Изд-во ЮИМ, 2007, № 16, с. 12–17.
22. *Лосева О.В.* Человеческий капитал как фактор инновационного развития социально-экономических систем: измерение и оценка. Москва, Финансовый университет при Правительстве РФ, 2012, 186 с.
23. *Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2-х т. Т. 2. Москва, Республика, 1992. с. 171.
24. *Плискевич Н.М.* Человеческий капитал в трансформирующейся России, 2012, 230 с.
25. *Сажина М.А., Чибриков Г.Г.* Экономическая теория : учебник для вузов. Москва, Норма, 2005, 675 с.
26. *Святодух Е.А.* Воспроизводство человеческого капитала и повышение его эффективности в российской экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, ВГУ, 2008, с. 10–11.

27. *Симкина Л.Г.* Человеческий капитал в инновационной экономике. Санкт-Петербург, СПбГИЭА, 2000, 152 с.
28. *Современная экономика* : учебное пособие. Мамедов О.Ю., ред. Ростов-на-Дону, Феникс, 2011, 456 с.
29. *Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р.* Экономика. Пер. с англ. Москва, Дело ЛТД, 1993, 864 с.
30. *Щетинин В.П.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. Мировая экономика и международные отношения, 2001, № 12, с. 42–49.
31. *Щетинин В.П.* Человеческий и вещественный капитал: общность и различие. Мировая экономика и международные отношения, 2003, № 8, с. 55–61.
32. *Экономика* : учебник. Колосова Р.П., ред. Москва, Норма, 2011, 345 с.
33. *Экономика* : учебное пособие. Булатов А.С., ред. Москва, Юрист, 2009, 896 с.
34. *Экономическая активность населения России* : стат. сборник. Москва, Росстат, 2013, с. 24.
35. *Экономическая теория* : учебное пособие. Базылев Н.И., ред. Москва, ИНФРА-М, 2011, 662 с.
36. *Экономическая теория* : учебник. Журавлева Г.П., Тарасевич Л.С., ред. Москва, ИНФРА-М, 2011, 714 с.
37. *Экономическая теория* : учебник. Базылев Н.И., Гурко С.П., ред. Москва, ИНФРА-М, 2010, 512 с.
38. *Экономическая теория* : учебник. Белокрылова О.С., ред. Ростов-на-Дону, Феникс, 2011, 448 с.
39. *Экономическая теория* : учебник. Камаев В.Д., Лобачева Е.И., ред. Москва, Юрайт-Издат, 2010, 557 с.
40. *Экономическая теория* : учебное пособие. Видяпин В.И., ред. Москва, ИНФРА-М, 2011, 714 с.
41. *Экономическая теория* : учебник для бакалавров. Лобачева Е.Н., ред. Москва, Изд-во Юрайт, 2012, 516 с.
42. *Экономическая теория* : учебник для вузов. Сумцова Н.В., Орлова Л.Г., ред. Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2000, 655 с.
43. *Fernandez E., Mauro P.* The role of Human capital in Economic Growth. International Monetary Fund, 2000, p. 22.
44. <http://www.gks.ru/>

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. РЫНОК ТРУДА, ЦЕНА ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА .....	4
2. ПРЕДЛОЖЕНИЕ И СПРОС НА РЫНКЕ ТРУДА .....	16
3. МОДЕЛИ РАВНОВЕСИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА .....	26
4. ПОНЯТИЕ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» .....	35
5. УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА .....	47
6. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ .....	56
ГЛОССАРИЙ .....	63
ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ .....	65
ЗАДАЧИ И ТЕСТЫ .....	66
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	72

**Лариса Николаевна Борисенкова  
Татьяна Валерьевна Семенидо**

**РЫНОК ТРУДА.  
УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

*Учебное пособие*

Редактор *С.Н. Капранов*  
Корректор *Т.В. Тимофеева*  
Технический редактор *А.Л. Репкин*

Подписано в печать 30.11.2016.  
Формат 60×84/16. Печать офсетная. Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс».  
Печ. л. 4,75. Усл. п. л. 4,42. Тираж 50 экз. Заказ № 16

Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана  
107005, Москва, 2-я Бауманская, 5

Изготовлено в редакционно-издательском отделе  
КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана  
248000, г. Калуга, ул. Баженова, 2, тел. 57–31–87