УДК 330.322:331.582
ключевые слова: воспроизводство трудового капитала, инвестиции, заработная плата

ИНВЕСТИЦИИ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ГРАНИЦЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО КАПИТАЛА

Т.Л. Лукьянчикова

В статье уточнено содержание и понятие трудового капитала. Автором обосновано, что прирост квалификации и дополнительная производительная сила квалифицированного труда превращаются в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала. Определены социально-экономические пределы оплаты услуг персонала, необходимых и достаточных для воспроизводства всех видов индивидуального человеческого капитала.

В зарубежной и отечественной литературе используется немало терминов, отражающих качественные характеристики рабочей силы и роль человека в трудовом процессе: трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческий фактор, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, человеческий потенциал, человеческий капитал, трудовой капитал и др.

В нашей стране в течение многих десятилетий использовалось понятие «рабочая сила», определяемое как совокупность способностей человека к труду. В 1980-е годы появился термин «человеческий фактор». Впоследствии он уступил место другим: трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий капитал.

Последний термин отечественные экономисты стали использовать в 90-е годы, определяя его по-разному. Так, по Б.Генкину, человеческий капитал – это «совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества» [2, с. 52]. В. Щетинин определяет его как «имеющийся у каждого запас знаний, способностей и мотиваций» [14, с. 42], М. Колосницына – как «воплощенную в человеке способность приносить доход» [5, с. 63].

Б. Генкин полагает, что трудовой потенциал – понятие более емкое, чем человеческий капитал, но в свою очередь является частью еще более общего понятия – потенциала человека как личности. Компонентами трудового потенциала он считает: здоровье, нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность (пассионарность); организованность; образование; профессионализм; ресурсы свободного времени. Личностный потенциал формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта[2, с.53].

А. Мазин считает, что человеческий потенциал – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности, а трудовой потенциал

реализуется лишь в трудовой деятельности (по найму, на принципах самозанятости, домашнем хозяйстве).[6, с. 195]. Эти понятии связаны как общее и частное,- считает А.Мазин, - и говорит о выделении предпринимательского потенциала человека, который он может реализовать в предпринимательской деятельности.

Из всех теоретических трактовок следует признать, что менее всего исследовано содержание и роль трудового капитала. Под *трудовым капиталом* мы понимаем совокупность профессиональных знаний, трудовых способностей, трудовой опыт, профессиональное мастерство, корпоративную культуру, физическое и душевное здоровье, реализующихся в трудовой деятельности, влияющих на продуктивность работника и приносящих ему доход.

Если трудовой капитал – это своего рода актив, то любая деятельность, которая повышает качество труда и ее способность получать или приносить доход, может рассматриваться *как инвестиции в трудовой капитал*.

Теория человеческого капитала рассматривает образование и квалификацию как основу экономического роста и признает за их обладателями право на получение адекватных доходов. Быстрый научный прогресс в данной области, отмеченный, в частности, двумя Нобелевскими премиями - Г. Беккера и Т.У. Шульца, во многом можно объяснить тем, что идеи теоретиков человеческого капитала легли на благодатную почву, подготовленную их предшественниками.

Вопрос о влиянии образования и квалификации на величину доходов их обладателей классическая политэкономия решала в рамках трудовой теории стоимости. Задолго до К.Маркса А.Смит отмечал, что «один час занятия таким ремеслом, обучение которому потребовало 10 лет труда, может содержать в себе больше труда, чем работа в течение месяца в каком-нибудь обычном занятии, не требующем обучения» [9].

Среди факторов, влияющих на дифференциацию заработной платы работников, А.Смит выделял легкость (и дешевизну) или трудность (и дороговизну) изучения данной профессии, а также степень доверия к работнику и меру его ответственности.

Современная теория человеческого капитала решает вопрос о влиянии образования и квалификации на величину оплаты работника в русле неоклассического направления. Оно, как известно, отпочковалось от классической политэкономии. При этом последовательность «труд - стоимость - меновая стоимость – цена» приняла существенно иной вид: «потребление - потребительная стоимость - полезность - ценность – цена».

Представители неоклассического направления использовали для объяснения ценообразования различные теории: предельной полезности, спроса и предложения, издержек производства.

Это направление экономической мысли в 70-х годах XIX в. оформилось в самостоятельную научную дисциплину - economics - в противовес существовавшей до того political economy. Решающая роль в этом принадлежит А.Маршаллу, который внес наиболее существенный вклад в теорию труда.

Среди факторов, повлиявших на ослабление рыночных позиций труда со стороны его предложения, выделим лишь два - отсутствие «рынка капитала для труда» и неотделимость самого работника от услуг своего труда. Именно

А.Маршалл сконцентрировал внимание на проблеме рынка образовательных услуг в связи с инвестированием в человеческий капитал. Ему принадлежит утверждение, что «самый ценный капитал - это тот, который вложен в человеческие существа». [8, с. 270]

Идеи, ставшие предтечей теории человеческого капитала, получили дальнейшее развитие в работах многих авторов, в частности И.Фишера. Вслед за Л. Вальрасом он определил капитал как любой запас (природные ресурсы, машины, сырье, трудовые навыки людей), который через какое-то время и в определенных условиях приносит поток услуг. Их превышение над затратами образует доход, реализуемый в виде процента. Заработная плата в таком контексте – по сути, процент на человеческий капитал, который может накапливаться точно так же, как капитал физический.

Сама идея заработной платы как процента на стоимость рабочей силы, рассматриваемой в качестве капитала, высказывалась задолго до И. Фишера и критиковалась еще в «Капитале». «К сожалению, – писал К. Маркс, – имеются два обстоятельства, неприятным образом опрокидывающих это безмозглое представление: во-первых, рабочий должен работать, чтобы получать эти проценты, и, во-вторых, он не может обратить в звонкую монету капитальную стоимость своей рабочей силы путем ее передачи другому» [7, с. 8].

Возникновение теории человеческого капитала в начале 60-х годов XX в. на фоне научно-технической революции и усиления значимости «человеческого фактора» было подготовлено предшествующим развитием экономической теории как в методологическом, так и в расчетно-аналитическом аспектах. Простая мысль о вложениях в человека и об их отдаче в весьма похожем на ее последующие вариации виде (концепция «органического капитала», «экономии человека», «хозяйственной стоимости человека» и т.п.) неоднократно высказывалась как на Западе, так и у нас еще до ее оформления в теорию человеческого капитала. Использование же регрессивного анализа для определения степени влияния на рост заработной платы таких факторов, как образование, производственный опыт, природные способности и других обстоятельств подобного рода, было делом техники.

Использовать теорию человеческого капитала в России следует в том же ключе, в каком это происходило и происходит на Западе. Речь идет о ее применении в области социально-экономического обоснования направлений инвестиций, осуществляемых государством, компаниями и работниками. Это означает, что не экономике придается «человеческое измерение», а, наоборот – к человеку применяется экономическое измерение.

Человеческие ресурсы в известной степени аналогичны природным и физическому капиталу. Ведь младенец, как и природные ресурсы, не приносит эффекта. Только после того как ребенок вырастет и пройдет «обработку» (в данном случае – обучение), он приобретет качество капитала и в этом состоянии способен приносить прибыль.

Единицу «трудового капитала» представляет не сам работник, а его профессиональные знания, навыки и умения. Другое дело, что этот капитал вне его носителя - человека, не существует. Прирост квалификации и дополнительная

производительная сила квалифицированного труда как раз и могут превращаться в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала (см. табл. 1).

Инвестиции в трудовой капитал могут быть прямыми и сопряженными. К прямым инвестициям следует относить затраты на профессиональное образование и подготовку работников, а к сопряженным – затраты на медицинское обслуживание и уход за детьми, на их воспитание, иными словами, связанные с воспроизводством самих субъектов как собственников человеческого капитала. Прямые вложения в трудовой человеческий капитал увеличивают его объем; сопряженные - продлевают срок его использования, улучшают условия его функционирования, повышают отдачу, сокращая заболеваемость и смертность.

Таблица 1 - Содержание трудового капитала в труде рабочих

№ п/п	Группы рабочих	Характеристика	Характер трудового капитала
1	Неквалифицированные рабочие	Физическое здоровье. Не требуется специальная подготовка.	Используются на предприятии в качестве рабочей силы
2	Полуквалифицированные рабочие	Физическое здоровье. Узкоспециализированные трудовые способности. Заняты на работах, для выполнения которых специальная подготовка обеспечивается в течение нескольких недель.	
3	Квалифицированные рабочие	Физическое здоровье Квалифицированные трудовые способности. Профессиональное мастерство. Требуют для своей подготовки длительного периода времени (до 2 лет)	Физические способности плюс трудовой капитал
4	Высококвалифицированные рабочие	Физическое здоровье. Комплексные трудовые способности. Профессиональное мастерство. Обладают профессиональными знаниями и умениями, приобретенными в течение многих лет обучения и производственной работы. Соблюдение норм (правил, традиций, морали) поведения, определенных организацией.	Трудовой капитал плюс физические способности

Объем прямых инвестиций в человеческий капитал в развитых странах достигает весьма значительных размеров и постоянно растет. Так, в 2005 г. американские компании тратили в среднем 5–7 % фонда заработной платы на обучение своих сотрудников, считая, что это одно из самых выгодных вложений капитала.

Вопрос об эффективности инвестиций в трудовой капитал работника весьма важен, поскольку, например, два человека, получившие одно и то же профессиональное образование в одном учебном заведении (инвестиции равные)

и назначенные на одинаковые должности, могут работать с разной отдачей. Она будет определяться их личными качествами и не в последнюю очередь природными способностями.

Еще одной особенностью инвестиций в трудовой капитал является то, что опытный работник при том же уровне подготовки ценится, как правило, значительно выше молодого специалиста.

Квалифицированный труд производительнее простого труда по расчетам академика С.Г. Струмилина в 2–3 раза, и, соответственно, оплачивается по тарифной сетке в 2–3 раза выше. Инвестиции в поддержание и повышение квалификации дают непосредственную отдачу и работнику и предприятию. Экономические пределы системы оплаты труда на предприятиях представлены на рисунке 1.

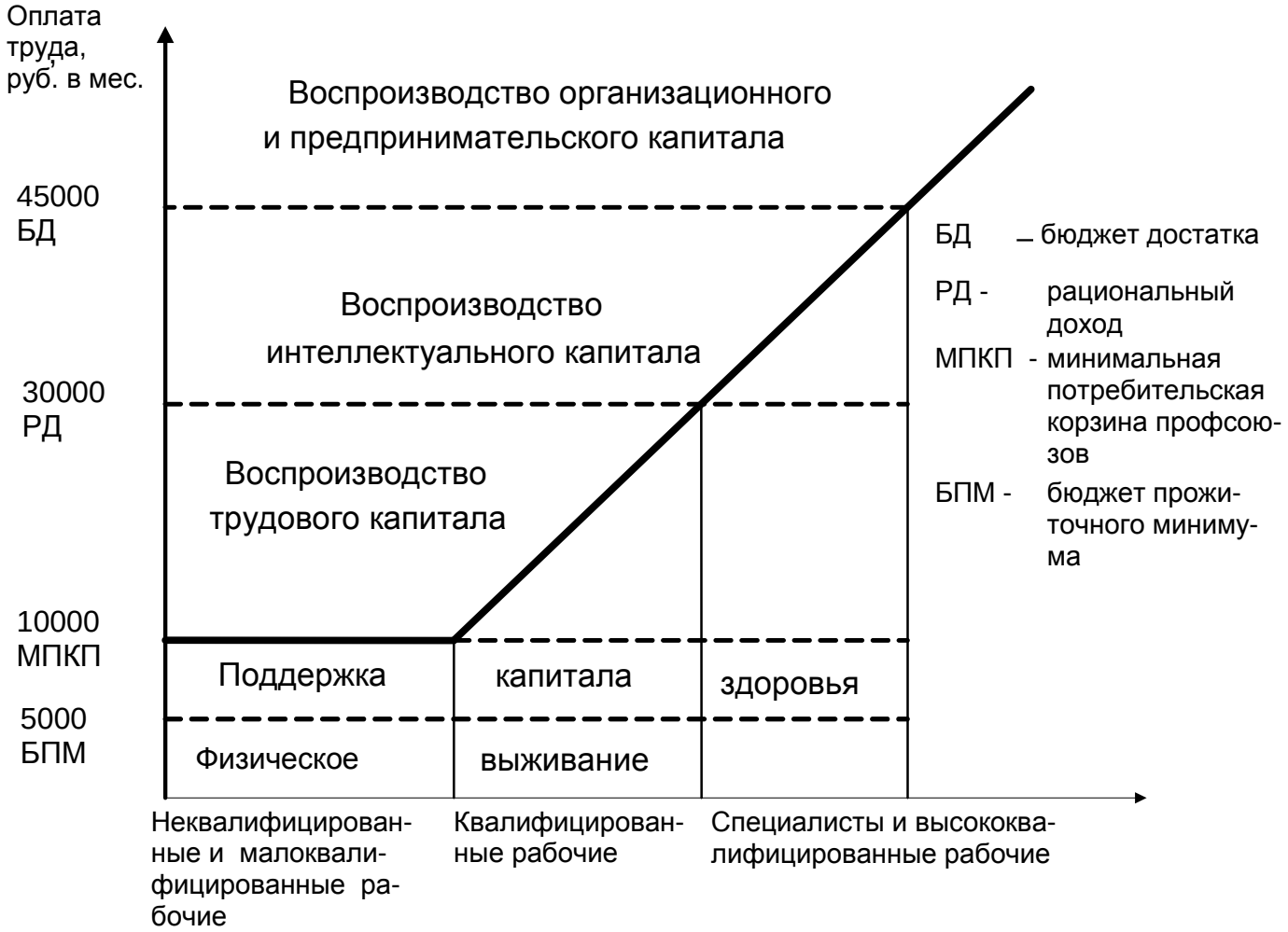


Рисунок 1 – Экономические пределы оплаты труда, обеспечивающей воспроизводство индивидуального человеческого капитала

Для условий Липецкой и Орловской областей на начало 2010г. бюджет прожиточного минимума (БПМ) составил 5000 руб. в месяц. Эта сумма определяет расходы, необходимые для физического выживания. Двукратный БПМ – 10000 руб. в месяц - составляет стоимость минимальной потребительской корзи-

ны профсоюзов (МПКП) и необходим для воспроизводства работоспособности человека, занятого простым трудом.

Квалифицированный труд требует повышенных расходов. Опыт и квалификация учитывается по тарифным разрядам рабочих и оплата труда дифференцируется. На практике труд рабочих высших (6-8) разрядов оплачивается в 2-3 раза выше, в пределах от 10 000 до 30 000 руб. в месяц.

Специалисты заняты умственным трудом и являются владельцами интеллектуального капитала. Воспроизводство аналитических и творческих способностей требует повышенных расходов на обучение и информационное обеспечение. Труд специалистов оплачивается в пределах от рационального дохода (РД) в 30000 рублей в месяц до 45000 рублей – бюджет достатка (БД).

Выборочные статистические обследования занятости населения показывают сокращение доли неквалифицированного труда и рост доли специалистов высшего уровня квалификации (см. табл. 2).

Таблица 2. – Структура занятости в экономике

	2000г.		2006г.	
	тыс. чел	в %-х к итогу	тыс. чел	в %-х к итогу
1. Руководители предприятий, организаций	2 710	4,1	4 562	6,6
2. Специалисты высшего уровня квалификации	10 382	15,9	12 065	17,4
3. Специалисты среднего уровня квалификации	9 851	15,1	10 341	14,9
4. Квалифицированные рабочие	33 601	51,5	34 224	49,5
5. Неквалифицированные рабочие	8 727	13,4	7 997	11,6
Итого	65 273	100,0	69 189	100,0

Источник: [10, с. 149]

На предприятиях трудовой капитал воплощается в труде квалифицированных рабочих, доля которых зависит от применяемой технологии. Чем больше доля технологий 4 и 5 укладов, тем выше требования к трудовому капиталу. Улучшение технологии, переход на новые технологии требует инвестиций в повышение квалификации и переквалификацию. Чаще всего мы ссылаемся на опыт США, где фирмы инвестируют более 30 млрд. долларов в год на повышение квалификации персонала. Одна только фирма «Дженерал электрик» инвестирует в трудовой капитал ежегодно более 100 млн. долларов [13, с. 106].

Трудовой капитал формируется всю жизнь по мере накопления опыта, трудовых навыков, умений и, самое главное, профессионального образования.

В июне 2008 г. ученые Джеймс Кэмпл и Синтия Виллнер из американской исследовательской компании MDRC опубликовали результаты восьмилетнего исследования, посвященного Career Academies — американским центрам среднего профессионального образования. Доход выпускников таких учебных заведений, утверждают исследователи, ежегодно превышает доход выпускников общеобразовательных школ на 17%. Выпускники Career Academies легче трудо-

устраиваются, быстрее становятся независимыми от родителей. Как следует из доклада, среднее профессиональное образование появилось в США около 30 лет назад, но уже успело принести пользу экономике страны. Career Academies тесно взаимодействуют с работодателями. Учебные заведения регулярно проводят опросы, позволяющие понять, какие специалисты и в каком количестве завтра будут востребованы рынком труда. Образование в Career Academies платное, но предприятия и организации, заинтересованные в квалифицированных кадрах, часто софинансируют обучение [1].

В России в настоящее время отмечают достаточно образованный персонал. Но одновременно во многих отраслях наблюдается дефицит квалифицированных рабочих кадров. По данным Федеральной службы госстатистики, система среднего профессионального образования включает 2600 учебных заведений по более чем 300 специальностям. В системе обучается 2,3 млн. молодых людей и девушек. Система начального профессионального образования в современной России включает 3900 учебных заведений по более чем 280 профессиям. В ПТУ, лицеях и других учебных заведениях начального профессионального образования обучается 1,68 млн. подростков. Выпуск системы начального профессионального образования составляет в год более 645 000 квалифицированных рабочих, т.е. всего 0,9% экономически активного населения России [1]. Предприятия пока еще неохотно тратят средства на обучение персонала. В России в 2005г. только 7,7% квалифицированных рабочих и 1,4 % неквалифицированных прошли обучение, тогда как в Бразилии (2003г.) 52,8 и 45,4% соответственно, в Китае – 44,5, и 28,5% [15, с. 142]. Российские предприятия в большинстве экономят на инвестициях в человека. Многие предприятия ликвидировали ПТУ и центры производственного обучения, ограничиваются обучением на рабочем месте. Однако узконаправленная специальная подготовка не обеспечивает должной квалификации, что ведет к увеличению брака, переделкам, повышенному износу оборудования, авариям, увеличению простоев и расходов на ремонт.

Оценку трудового потенциала работники традиционно осуществляют по разрядам квалификации. Используется шести, восьми и двенадцатиразрядные тарифные сетки. В ходе производственной аттестации рабочих учитывают сложность и качество выполняемых работ, опыт (стаж), ответственность за оборудование и других рабочих (бригадиры).

Сама по себе квалификация является неотъемлемой частью трудового капитала, представляет собой степень и вид профессиональной пригодности работника. В современном мире, люди с более высоким уровнем профессионального образования получают более выгодную и высокооплачиваемую работу. Эта тенденция зависимости образования и доходов человека примерно одинакова во всех странах. Это говорит о том, что в настоящее время не только выгодно получать образование, но и инвестировать средства, так как образование, вдобавок ко всему, напрямую отражается на производительности труда, на эффективности производства в целом [3, с. 554].

Профессиональному образованию уделяется особое внимание в любом современном обществе. Вкладывая средства в профессиональное образование персонала, необходимо помнить то, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства. Инвестиции в образование

приносят и обществу в целом немалые выгоды. Например, в США рост образованности нации обеспечивает 15% прироста национального дохода. Учитывая, что расходуется на образование 6-7% от ВВП, видно, что инвестиции в образование являются высокоэффективными.

Во-первых, рост образовательного уровня граждан приводит к росту ВВП и производительности труда. Зарубежные исследователи подсчитали, что рост продолжительности образования в стране на один год ведет к росту ВВП на 5-15%. В развивающихся странах этот показатель еще выше. Для стран с низким доходом он составляет 23% [6, с. 220].

Во-вторых, уровень конкурентоспособности национальной экономики тесно связан с образовательным уровнем населения. Знания устаревают быстро, но более образованные и квалифицированные люди способны быстрее переучиваться, осваивать принципиально новые технологии. В США ведущие вузы отходят от традиционной для американской школы узкой специализации и больше сосредотачиваются на подготовке кадров широкого профиля, вооружая специалистов основными научными принципами вместо информационных знаний и конкретных навыков. По оценке американских специалистов, около 40% всей рабочей силы страны связано с обработкой информации [11, с. 80].

В-третьих, рост образовательного уровня способствует снижению безработицы. Дело в том, что образование в большей степени влияет на совокупный заработок работника, чем на часовую ставку его оплаты. Это значит, что с ростом образования человек больше времени проводит в бизнесе, больше работает и, таким образом, рост образования снижает уровень безработицы.

Рост образовательного уровня граждан приносит не только экономические, но и социальные выгоды обществу. Так, более образованные люди скорее пополняют ряды среднего класса, который гарантирует обществу социальную стабильность, снижает общий уровень преступности. Средний класс менее восприимчив к идеям экстремизма и тоталитаризма.

При оценке экономической эффективности инвестиций в образование, как считают зарубежные исследователи, следует учитывать, что для общества норма дисконтирования ниже, чем для индивида, поскольку оно в большей степени ориентировано на достижение долгосрочных целей. По мнению американских ученых, в 80-е годы рассчитавших уровень доходности от инвестиций в образование для индивида и для общества, в экономически развитых странах он составлял соответственно 12 и 9%, в странах Африки – 32 и 13%, в странах Латинской Америки – 23 и 16%, в Азии -18 и 13% [5, с. 104].

Анализ международного опыта доказывает также необходимость государственной поддержки внутрифирменной подготовки кадров. 76% американских корпораций с числом занятых 500 и более человек имеют программы в области подготовки и переподготовки кадров. В 90-х годах различными программами внутрифирменного обучения были охвачены 50 млн. человек. Около 70% американских компаний использовали какие-либо формы профессиональной подготовки. Среди крупных компаний таковых 95% [12, с.63].

В Японии развитие персонала рассматривается как приоритетное направление информационно-технической революции и пользуется государственной поддержкой в виде бюджетных субсидий.

Одна из новых тенденций в подготовке кадров в компаниях развитых стран – создание системы непрерывного обучения рабочих и служащих для адаптации к новым технологиям и новым формам организации труда.

Инвестированию в профессиональное образование сегодня в России мешают несовершенство институциональной среды, слабое регулирование контрактных отношений, неразвитость инфраструктуры рынка труда, кризис системы профессионального и общего образования.

Сложившаяся в России государственная политика в области профессионального образования и повышения квалификации не отвечает запросам экономики. Рынки профессий и образовательных услуг в России практически не связаны между собой. Если за рубежом степень трудоустройства выпускников всех форм и степеней образования составляет 95%, то в России более 50% выпускников вузов и других учебных заведений в последние годы оказываются невостребованными и вынуждены работать не по специальности [6, с. 227].

Увеличение финансирования образования в качестве инвестиций в трудовой капитал должно оставаться одной из приоритетных задач государства.

Профессия, отражая уровень и тип квалификации, во многом определяет производительность труда, а потому и уровень заработной платы. При этом влияние профессии на заработную плату сочетает в себе как прямые, так и косвенные эффекты, опосредующие влияние прочих факторов. Ряд статистических исследований формирования заработной платы внутри профессиональных групп, проведенных отечественными экономистами[3], позволяет сделать следующие выводы.

Заработная плата сильно дифференцирована в зависимости от уровня квалификации и занимаемой позиции. Высокие эконометрические оценки дают высокие и устойчивые значения отдачи от профессии и образования во всех группах, независимо от используемой специализации.

Работники сферы обслуживания зарабатывают примерно на четверть больше, а рабочие с высокой и средней квалификацией – на две трети больше, чем неквалифицированные рабочие. Заработки конторских служащих хотя и ниже, чем у квалифицированных рабочих, но у них профессиональная «премия» по отношению к группе сравнения в 1,5 раза выше. У специалистов среднего уровня квалификации эта «премия» приближается к 80%, а у специалистов высшего уровня квалификации она еще выше. Наконец, руководители, при прочих равных условиях, находятся в сильном отрыве от всех остальных, зарабатывая примерно в 2,3 раза больше, чем неквалифицированные работники [3, с. 449].

И все же характер межгрупповых разрывов оставляет впечатление известной деформированности профессиональной структуры оплаты труда. Так, специалисты высшего и среднего уровня квалификации оплачиваются не намного лучше рабочих (исключая неквалифицированных), а рабочие средней квалификации часто зарабатывают больше, чем рабочие высокой квалификации. В результате оказывается, что представители многих «синеворотничковых» профессий занимают на рынке труда намного более прочное положение, чем представители «беловоротничковых» профессий. В той мере, в какой заработная плата отражает структуру спроса на труд, можно говорить о том, что российские

предприятия предъявляют повышенный спрос именно на рабочих средней квалификации: операторов, аппаратчиков, машинистов, водителей.

Различия в рыночной ценности профессий вносят существенный вклад в неравенство заработков, являясь вторым по значимости дифференцирующим фактором после региональных различий. Даже различия в отраслевой принадлежности предприятий, где заняты работники, не имеют такого большого значения. Внутри профессиональных групп наименее равномерно заработки распределяются среди руководителей, наиболее равномерно - среди квалифицированных рабочих.

Уникальная черта российской системы формирования заработной платы – поразительно низка «премия» за возраст и стаж.[1] Активный рост заработков прекращается к 30-35 годам, а опытные работники зрелого возраста зарабатывают не намного больше, чем «новички», лишь недавно вступившие на рынок труда. Такую «сплюснутость» профилей заработков по возрасту можно объяснить с произошедшим в 1990-е гг. массовым обесценением знаний и навыков, накопленных старшими поколениями работников при прежней экономической системе. В то же время нельзя не отметить, что у профессиональных групп с более высокой квалификацией «премия» за возраст и стаж оказывается выше, чем у менее квалифицированных. Если неквалифицированные рабочие практически сразу же после вступления на рынок труда начинают получать достаточно высокие (по меркам своей группы) заработки, то руководителям, специалистам, квалифицированным рабочим для этого требуется несколько десятилетий.

Все расчеты данного исследования свидетельствуют о том, что профессиональное образование является крайне «выгодным» активом, который работники «приносят» с собой (или приобретают), выходя на рынок труда. Если другие исследования показывают, что более высокий уровень образования является наилучшей формой защиты от безработицы [3, с. 166-195], то данный анализ свидетельствует о том, что оно еще и материально крайне выгодно, обещая значительный выигрыш его обладателям. Приобретение более высокого уровня образования позволяет женщинам сократить отставание в заработной плате от мужчин. Максимальный гендерный разрыв снижается вдвое при переходе от группы работников, получивших лишь начальную профессиональную подготовку, к группе работников, имеющих высшее и неполное высшее образование.

Целенаправленное профессиональное образование обеспечивает более высокую профессиональную «премию» во всех без исключения группах независимо от того, какую работу выполняет работник. Однако вклад профессионального образования в производительность выше тогда, когда это образование максимально востребовано. Поэтому чем меньше несоответствие между уровнями полученного образования и требуемой на данном рабочем месте квалификации, тем больше размер «премии», а максимальной она оказывается в профессиональных группах с самой высокой квалификацией.

---

[1] Под «премией за возраст» принимается разность между средней заработной платой у работников определенного возраста, принадлежащих к той или иной профессиональной группе, и средней заработной платой у всех работников, принадлежащих к этой группе, «премия за стаж» аналогично.

Таким образом, трудовым капиталом владеют работники, у которых есть не только хорошее физическое здоровье, но которые обладают еще и профессиональными знаниями, умениями, способностями и мастерством, имеют трудовой опыт, которые проявляют приверженность фирме, соблюдая правила деловой этики. В большей мере трудовым капиталом обладают квалифицированные работники. По оценке Экспертного института при РСПП, именно их дефицит в ближайшем будущем может стать сдерживающим моментом промышленного и экономического роста России.

До недавнего времени основной причиной дефицита рабочих кадров считалась низкая оплата труда. Но сегодня есть немало успешных предприятий, которые имеют стабильный портфель заказов и способны обеспечить своим рабочим достойную заработную плату. Как показывают оценки специалистов, отдача от них весьма существенна: заработная плата сильно дифференцирована в зависимости от уровня квалификации и занимаемой позиции. Высокие эконометрические оценки дают высокие и устойчивые значения отдачи от профессий и образования во всех группах, независимо от используемой специализации.

Однако все это не решает проблему дефицита так называемых «синих воротничков».

Согласно данным мониторинга «Экономика образования» (проводился совместно Министерством образования, ВШЭ и Федеральным агентством статистики), работодатели убеждены: педагоги, характеризуя знания своих выпускников, чрезмерно завышают оценки. Рынок дает иную характеристику: наем выпускников связан с дополнительными затратами времени и финансов для дополнительного обучения на рабочем месте. И компании стали попросту развивать альтернативную систему подготовки кадров непосредственно на предприятиях.

Примерно 70% работодателей отметили, что за последние два года их работники в той или иной форме повышали свою квалификацию. Это обошлось им в 400 млрд. рублей (2,4% ВВП). Компании организуют учебные центры, курсы повышения квалификации (75% работодателей), обучают на своем предприятии под наставничеством опытных работников (44%) или в компаниях-партнерах (24%). Таким образом, бизнес выстраивает свою систему профессионального образования, что выражает объективную технологическую и социальную необходимость инвестиций в трудовой капитал, в сохранение и воспроизводство его качества и отдачи, в том числе в виде повышения уровня трудовых доходов.

Таким образом, выше изложенное позволяет сделать следующие выводы:

1) под *трудовым капиталом* следует понимать совокупность профессиональных знаний, трудовых способностей, трудовой опыт, профессиональное мастерство, корпоративную культуру, физическое и душевное здоровье, реализующихся в трудовой деятельности, влияющих на продуктивность квалифицированных рабочих, приносящих дополнительные доходы самому человеку, фирме и обществу;

2) прирост квалификации и дополнительная производительная сила квалифицированного труда как раз превращаются в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала;

3) профессия, отражая уровень и тип квалификации, во многом определяет производительность труда, а потому и уровень заработной платы;

4) инвестиции в поддержание и повышение квалификации дают непосредственную отдачу и работнику и предприятию.

Список литературы

1. *Борщевская Л.* Никто не хотел в ПТУ [Электронный ресурс] // Ведомости 08.08.2008, №147 (2169). URL: http://www.vedomosti.ru
2. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. М.: Норма, 2003 – 448 с.
3. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 576 с.
4. *Капелюшников Р.И.* Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт / Экономическая политика. - 2006. - N 4. - С.166-195.
5. *Колосницына М.Г.* Экономика труда. М.: Магистр, 1998. – 240 с.
6. *Мазин А.Л.* Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 755 с.
7. *Маркс К., Энгельс Ф.* Капитал. соч. 2-е изд. т. 25, ч.II. - 1108 с.
8. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. Т.П.М.: Прогресс, 1993. – 270 с.
9. *Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж. М., Фридмен М.* Классика экономической мысли. Соч. М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. – 896 с.
10. Российский статистический ежегодник. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. – 822 с.
11. *Супян В.* Профессиональное образование в США: тенденции развития // Человек и труд. 2000, №2.
12. *Супян В.* США: сфера труда на пороге XXI века // Человек и труд. - 2000. №12.
13. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография./ Под ред. В.Т. Смирнова. Ч.1. М.: Машиностроение-1. - 2005. – 512 с.
14. *Щетинин В.* Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭиМО. 2001. №12. – С.42.
15. *Ясин. Е.Г.* Структура российской экономики и структурная политика: вызовы глобализации и модернизация / М.: Изд.дом ГУВШЭ, 2008. – 200 с.