

Е.М. Самородова, Т.В. Рязанцева, А.А. Парушин

## О РЫНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ИНФРАСТРУКТУРЕ

*Развитие современных экономических систем имеет тенденцию к переходу к экономике инновационного типа, основную роль в которой играет человеческий капитал, выступающий главной производительной силой общества. В таких экономических системах его рыночная реализация осуществляется на рынке человеческого капитала. В статье на основе анализа специфики этого рынка рассматриваются особенности его функционирования. Особое внимание уделяется институциональной инфраструктуре рынка человеческого капитала. Дается оценка состояния рынка человеческого капитала России.*

*Ключевые слова: человеческий капитал, рынок человеческого капитала, рынок услуг труда, институциональная инфраструктура.*

UDC 331.104.262:331.522

E.M. Samorodova, T.V. Ryazantseva, A.A. Parushin

## ABOUT THE HUMAN CAPITAL MARKET AND ITS INFRASTRUCTURE

*Modern economic systems development tends to transfer to the economy of innovative type, the basic role in which human capital plays acting as the main productive force of the society. In such economic systems its market implementation is carried out in the human capital market. In article, on the basis of the analysis of this market specificity its functioning peculiarities are considered. Special attention is paid to institutional infrastructure of the the human capital market. The estimation of Russia human capital market state is given.*

*Keywords: human capital, human capital market, market of labour services, institutional infrastructure.*

В современных условиях рыночная реализация человеческого капитала осуществляется на рынке человеческого капитала. В инновационной экономике появление и быстрое распространение новых технологий производства материальных и нематериальных благ и услуг приводит к появлению новых отраслей экономики, где требуются работники со специфическим, уникальным человеческим капиталом, повышенной работоспособностью. Для таких работников, обладающих большим объемом знаний, умений, творческих навыков и т.д., различные экономические преобразования не являются барьером, так как за счет своей мобильности они смогут найти применение своим способностям в различных отраслях бизнеса и получить стабильный, высокий доход. Именно поэтому «рынок услуг труда» сужает свои границы, поскольку он предполагает «труд» в любом своем проявлении. Рынок человеческого капитала является новообразованием из-за уникальности объекта – человеческого капитала, который призван осуществлять продвижение последнего как главного производственного ресурса.

**Рынок человеческого капитала** представляет собой сложную систему взаимоотношений собственников и потребителей одного из вида ресурсов – человеческого капитала, посредством различных контрактов, осуществляемых через посредников, кадровых агентств, различных консультационных фирм и т.д. Рынок человеческого капитала представляет собой более зрелую форму рынка услуг труда. Сравнение качественных характеристик рынка услуг труда и рынка человеческого капитала, позволяющее выявить в них общее и различное, представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение качественных характеристик рынка услуг труда и рынка человеческого капитала

Качественные характеристики	Рынок услуг труда	Рынок активов человеческого капитала
1. Субъекты рыночных отношений	Работодатель – пользователь ресурса труд, ↔ Наемный рабочий – владелец ресурса труд.	Предприниматель – выбор активов человеческого капитала ↔ Собственник человеческого капитала – выбор бизнеса для инвестиций человеческого капитала
2. Характер взаимодействия	Наемный работник → Предложение труда ← Спрос на труд ← Предложение работодателя	Бизнес-партнер → Предложение человеческого капитала ↔ Посредники ↔ Спрос на человеческий капитал от предпринимателей

Качественные характеристики	Рынок услуг труда	Рынок активов человеческого капитала
3. Предложение услуг	Квалифицированные и неквалифицированные работники	Активы трудового, интеллектуального, организационного, социального капитала, капитала здоровья.
4. Спрос на услуги	Простой, квалифицированный труд работников различных профессий	Предприниматели, менеджеры, специалисты творческих профессий (инноваторы), специалисты различной квалификации, высококвалифицированные работники.
5. Оценка вклада в результаты	Индивидуальная заработная плата, дополнительные выплаты, премии.	Статус бизнес-партнера, перспектива карьерного роста, индивидуальная оплата труда, дополнительные выплаты, премии, гонорары, дивиденды.
6. Принципы взаимодействия	В системе наемного труда	В системе социального партнерства

Рынок человеческого капитала выражает взаимодействие между партнерами – собственниками человеческого капитала, предпринимателями, государством. Сегодня именно соотношение спроса и предложения человеческого капитала определяет конъюнктуру рынка, а качественный человеческий капитал является гарантом высокоэффективного производства и предпринимательства. В рыночной экономике данный рынок опосредует продвижение работниками-собственниками своих знаний и способностей относительно выбора отрасли бизнеса. Именно на данном рынке складываются отношения между предпринимателями и персоналом, способствующие соединению человеческого капитала со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность предпринимателей в услугах бизнес-партнеров, а персонала – в доходах и инвестициях в человеческий капитал.

Рынок человеческого капитала имеет более сложную структуру и значительно шире рынка труда. Модель структуры рынка человеческого капитал представлена на рисунке 1.

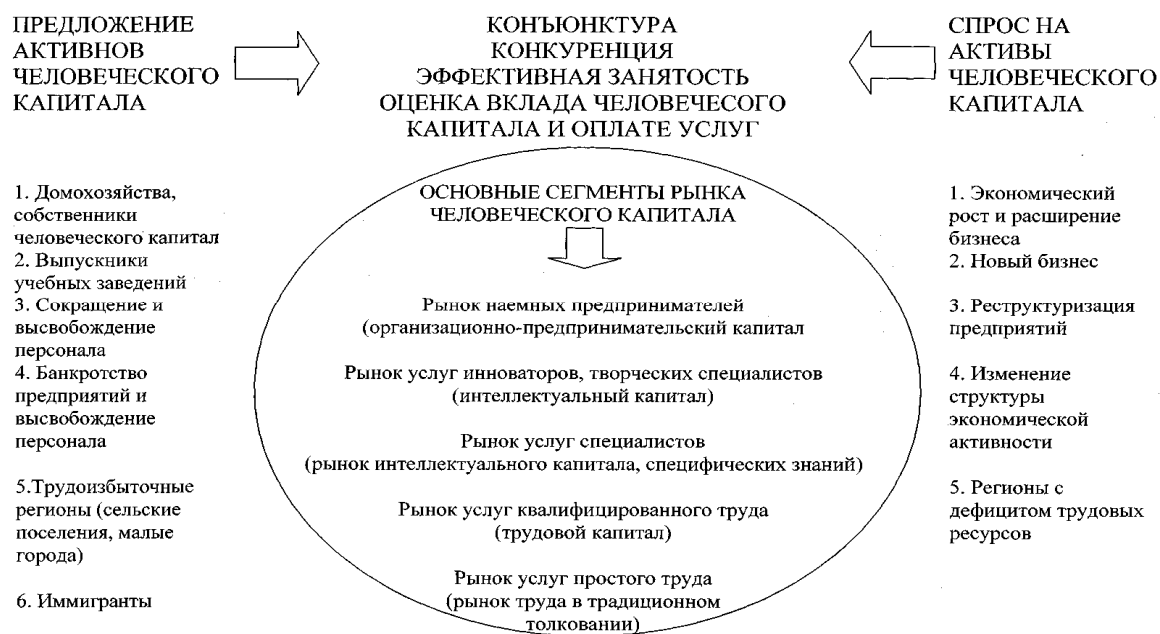


Рисунок 1 - Модель структуры рынка человеческого капитала

Ситуация на рынке человеческого капитала в России может быть охарактеризована следующим образом:

1. Выделение и развитие рынков отчуждаемых активов человеческого капитала (интеллектуальная собственность, инновации);
2. Трансформация рынка труда в рынок трудового капитал;
3. Укрепление системы социального партнерства и действенность формальных институтов трудовых контрактов, коллективных договоров, тарифных соглашений, трехсторонних соглашений;
4. Переход к социально-ориентированному рыночному хозяйству и формирование устойчивой институциональной инфраструктуры рынка человеческого капитала.

Трансформация рынка труда в рынок человеческого капитала в России предполагает институциональное признание и закрепление в праве всех видов человеческого капитала, практическое освоение профсоюзами и

предпринимателями методов оценки и стимулирования рационального использования человеческого капитала, активизацию факторов спроса и предложения для формирования благоприятной конъюнктуры.

Исходное значение для формирования рынка человеческого капитала имеет устойчивая институциональная инфраструктура, задачи и функции которой представлены на рисунке 2.

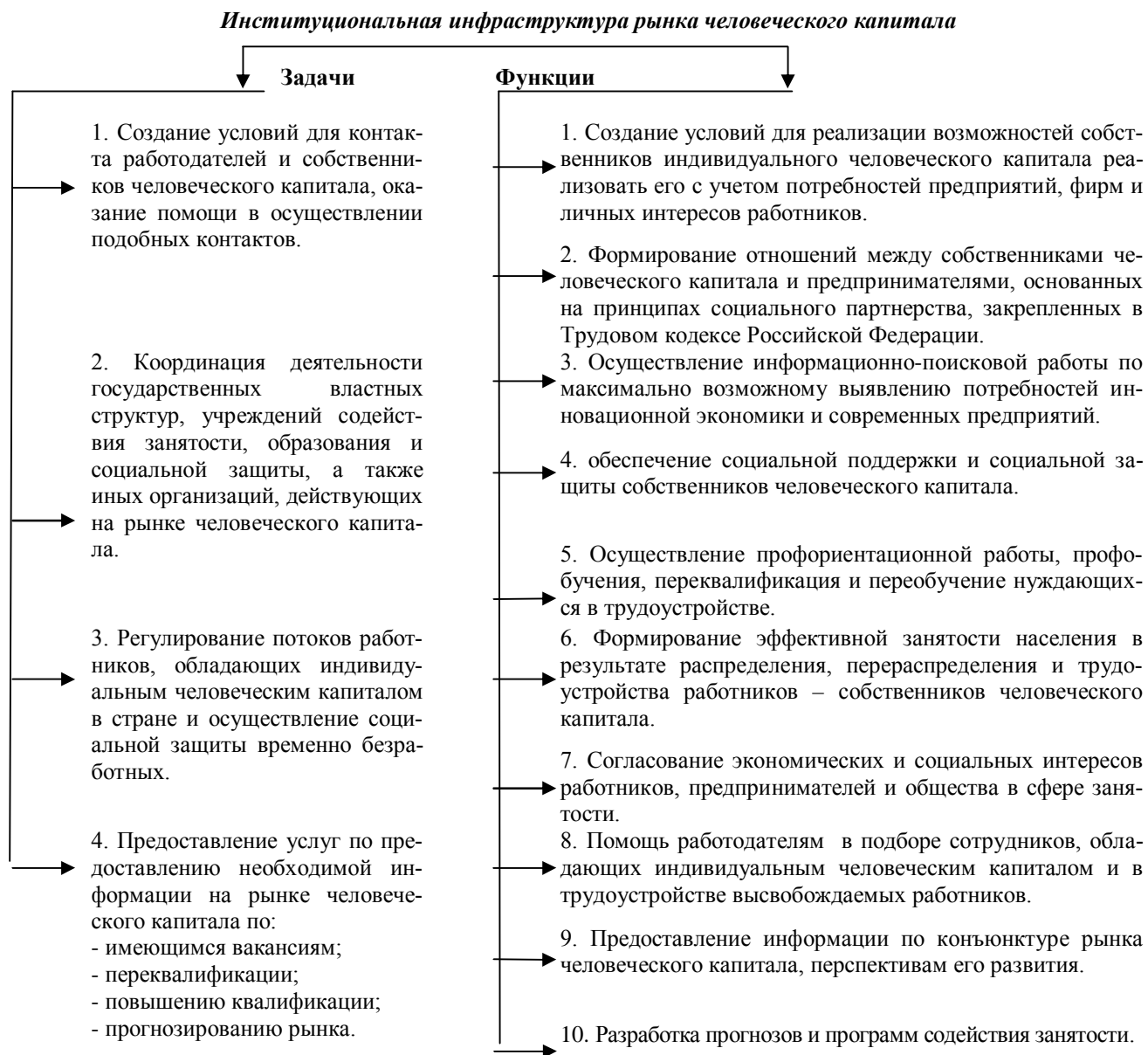


Рисунок 2 – Задачи и функции инфраструктуры рынка человеческого капитала

Для решения данных задач и реализации сложнейшего комплекса функций необходима развитая инфраструктура. Институциональная инфраструктура рынка человеческого капитала представляет собой совокупность формальных и неформальных институтов, а также учреждений и организаций по регулированию спроса и предложения на специфический ресурс – индивидуальный человеческий капитал (таб. 2). Под формальными институтами понимают правила, созданные и поддерживаемые специально уполномоченными государственными органами. Это формальные правила включают политические, экономические законы, правила и контракты. Под неформальными институтами понимают общепринятые условности и этические кодексы поведения людей.

Развитие институтов рынка человеческого капитала происходит посредством институциональных изменений. Формальные правила можно изменить путем принятия политических и юридических решений. Неформальные ограничения гораздо менее восприимчивы к сознательным человеческим усилиям. Развивающиеся институты должны обеспечить совершенствование уже существующих механизмов функционирования рынка человеческого капитала, содействовать его успешной рыночной реализации, создавать материальную основу для дальнейшего инвестирования в данную форму капитала, а, значит, его дальнейшему накоплению и реализации.

Таблица 2 – Типы рынка человеческого капитала по социально-экономической ориентации

РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ИНСТИТУТЫ	РЕГУЛИРУЮЩИЕ ИНСТИТУТЫ	РАЗВИВАЮЩИЕ ИНСТИТУТЫ
<i>Формальные институты</i>		
1. Трудовой кодекс РФ 2. Закон РФ «О занятости населения в РФ» 3. Закон РФ «Об образовании» 4.ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 5. ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» 6. ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»	1. Индивидуальные трудовые контракты 2. Коллективный договор 3. Отраслевые тарифные соглашения 4. Региональные трехсторонние соглашения 5. Генеральное соглашение между правительством РФ, союзами работодателей и профсоюзами	1. ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» 2. Программы стимулирования инновационной деятельности вузов 3. Положения и нормативы повышения квалификации 4. Федеральные Государственные Образовательные Стандарты (ФГОС) 3 поколения
<i>Неформальные институты</i>		
1. Требования трудовой и технологической дисциплины 2. Формы коллективного осуждения и порицания нарушений трудовой и технологической дисциплины	1. Доверие к бизнес-партнерам 2. Уважение интересов и взаимность требований 3. Социальная справедливость 4. Социальная ответственность 5. Кодекс корпоративного поведения	1. Карьера персонала 2. Система материального и морального поощрения 3. Повышение социального статуса персонала и рейтинга фирмы
<i>Учреждения и организации</i>		
1. Федеральное агентство по труду (трудовые инспекции) 2. Центры занятости населения 3. Судебная реформа	1. Трехсторонние комиссии 2. Профсоюзы 3. Союзы работодателей и предпринимателей 4. Администрация предприятий и организаций	1. ПТУ, колледжи, вузы и центры коучинга 2. Ассоциации и общественные организации

Итак, производство, воспроизводство, накопление, эффективное использование человеческого капитала определяется направлениями и объемами инвестиционных вложений в него. Успешная рыночная реализация человеческого капитала, обеспечивающая эффективное его использование, требует формирования и развития рынка человеческого капитала и его институциональной инфраструктуры.

Список литературы:

1. Самородова, Е.М. Человеческий капитал: особенности функционирования, накопления, использования [Текст]: монография / Самородова Е.М. - СПб.: ИНФО-ДА, 2008. – 127 с. ISBN 978-5-94652-253-3.
2. Скоблякова, И.В. Инвестиционный характер социальной сферы в инновационной экономике [Текст] / И.В. Скоблякова // Российское предпринимательство. – 2007. - №6. – С.180-185.
3. Скоблякова, И.В. Социальная сфера как институциональный капитал инновационной экономики [Текст] / И.В. Скоблякова // Проблемы современной экономики. – 2006. - №3/4. - с. 83-86.
4. Юдина, Е.В. Формирование и развитие институциональной инфраструктуры рынка человеческого капитала [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Юдина Е.В. – Орёл, 2008. – 180 с.

**Самородова Елена Михайловна**

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории и мировой экономики  
Орловского государственного института экономики и торговли  
e-mail: irboil@mail.ru*

**Парушин Алексей Андреевич**

*студент 3 курса финансово-экономического факультета  
Орловского государственного института экономики и торговли  
e-mail: graziani@rambler.ru*

**Рязанцева Татьяна Викторовна**

*студентка 3 курса финансово-экономического факультета  
Орловского государственного института экономики и торговли  
e-mail: uzurpator-sladkoeshka@mail.ru*