

**И. И. Турсукова**

*Южно-Уральский государственный университет,  
филиал в г.Златоусте*

Научный руководитель: А. П. Багирова, д. э. н., профессор

## **Трудовая мобильность как специфический механизм развития человеческого капитала**

Эффективное функционирование и устойчивое развитие современной рыночной экономики во многом зависит от способности рынка труда адекватно реагировать на происходящие изменения, т. е. от того, насколько быстро проходит процесс адаптации поведения основных субъектов отношений занятости к внешним шокам. Трудовая мобильность является одним из элементов механизма адаптации рынка труда к происходящим социальным, экономическим, политическим или институциональным изменениям.

Способствуя более эффективному распределению трудовых ресурсов, трудовая мобильность, в общем, оценивается позитивно. Согласно современной теории трудовой мобильности, этот процесс опосредует поиск более качественного соответствия между работником и рабочим местом, в результате чего производительность труда работника увеличивается и, как следствие, растет его заработная плата. Эта теоретическая гипотеза о положительном вкладе трудовой мобильности в изменение заработков нашла подтверждение во многих эмпирических исследованиях, посвященных анализу рынка труда развитых стран.

Однако описываемое явление имеет и обратную сторону: смена места работы означает прекращение прежних трудовых отношений, т. е. снижение стабильности занятости, которое, в свою очередь, приводит к утрате накопленного специфического человеческого капитала. Данный термин объединяет знания, навыки и умения работника, востребованные в рамках того предприятия, на котором они были получены. Согласно теории человеческого капитала, до тех пор, пока работник обладает такими знаниями, его производительность, а значит, и заработная плата, в рамках данного предприятия будут выше,

чем при его же занятости на другом предприятии. Повышение степени специфичности накопленного человеческого капитала приводит к снижению мотивации работника к мобильности, поскольку вероятность получения «премии за специфичность» на новом рабочем месте невысока. По этой причине специфический человеческий капитал может быть назван одной из основных причин существования внутрифирменных рынков труда, среди признаков наличия которых выделяются длительные трудовые отношения [2, с. 243–244].

Г. С. Беккер в своей работе «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ» предложил концепцию, разделяющую подготовку, получаемую работниками на рабочем месте, на общую и специфическую. Принципиальное различие между двумя видами подготовки заключается в том, где могут использоваться полученные знания и навыки и каким образом распределяется бремя инвестиций в подготовку, а также отдача от них, между фирмой и работником. В обоих случаях предполагается, что прохождение обучения на рабочем месте повышает производительность труда. Однако если общая подготовка дает такие знания, навыки и умения, которые могут быть реализованы в любой фирме, то рост производительности вследствие прохождения специфической подготовки возможен лишь в рамках предприятия, где они были получены. Соответственно знания и навыки, полученные в ходе общей подготовки, образуют общую часть человеческого капитала, а те, что приобретены благодаря специфической подготовке, — специфическую.

Расходы на общую подготовку при этом полностью несет работник, оплачивая ее самостоятельно или получая в период прохождения обучения заработную плату меньшую, чем его предельный продукт. Для него отдача от инвестиций в общий человеческий капитал заключается в более высокой заработной плате по окончании обучения, которая будет полностью соответствовать его производительности, независимо от того, продолжит ли он работать на данном предприятии или сменит место работы. Инвестиции же в специфические знания и навыки осуществляются работником и фирмой совместно. Причиной этого является тот факт, что такие навыки востребованы исключительно в рамках фирмы, где работник проходит обучение. Поэтому работнику, приобретшему специфический человеческий капитал, предприятие может выплачивать заработную плату, не

компенсирующую в полной мере возросшую производительность. Однако полностью перекладывать издержки по инвестированию на работника фирма не может, поскольку в этом случае работник не будет заинтересован в получении специфических навыков и/или сохранении отношений занятости с предприятием [1, с. 18].

Сложность эмпирического анализа вопросов, связанных со специфическим человеческим капиталом, заключается в том, что он не измеряем напрямую и не наблюдаем.

Джейкоб Минцер стал основоположником подхода, базирующегося на оценке параметров так называемой «производственной функции заработков», которая описывает зависимость заработков человека (точнее — их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов.

Основное регрессионное уравнение, предложенное Минцером, имеет вид:

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 EDU_i + \alpha_2 EXP_i + \alpha_3 EXP_i^2 + \alpha_4 TEN_i + \alpha_i TEN_i^2 + \varepsilon_i.$$

В данном уравнении зависимая переменная — натуральный логарифм заработной платы  $i$ -го индивида, в качестве детерминант выступают: количество лет образования ( $EDU$ ), трудовой стаж ( $EXP$ ) и его квадрат ( $EXP^2$ ), специфический стаж ( $TEN$ ) и его квадрат ( $TEN^2$ ). Коэффициенты регрессии перед независимыми переменными показывают, на сколько процентов увеличиваются заработки при улучшении характеристик человеческого капитала на единицу (например, при увеличении продолжительности обучения на один год, или при повышении уровня профессионального мастерства на один балл и т. д.) [2, с. 254].

Результаты исследования, представленные И. О. Мальцевой, позволяют проанализировать зависимость специфического стажа от ряда характеристик текущих трудовых отношений. Более продолжительные трудовые отношения характерны для женщин и семейных работников, что, возможно, объясняется более высокими издержками, связанными с потерей работы. Женщины, как известно, обладают сравнительно меньшей конкурентоспособностью на рынке труда, чем мужчины, что проявляется в более высоких издержках поиска работы.

Что касается семейных работников, то для них прекращение трудовых отношений сопровождается большим риском, поскольку затягивание процесса поиска новой работы приводит к сокращению доходов всей семьи.

Как и предсказывает теория, стабильность отношений занятости повышается с возрастом. Молодые работники обладают объективно меньшим запасом специфического человеческого капитала, что повышает вероятность прекращения трудовых отношений по инициативе как работника, так и работодателя. Четкой зависимости между длительностью специфического стажа и уровнем образования не наблюдается.

Прослеживается прямая зависимость между размером предприятия и длительностью отношений занятости: менее стабильными являются трудовые отношения на небольших по численности занятых предприятиях. Вероятно, система мотивации, снижающая масштабы увольнений, разрабатывается в большей степени на крупных предприятиях. На предприятиях частной формы собственности продолжительность текущих отношений занятости невысока. И если в начале 1990-х гг. это частично могло объясняться непродолжительной историей существования таких предприятий, то к середине 2000-х гг. такое объяснение теряет свою остроту. Известно, тем не менее, что предприятия частного сектора подвержены частой трансформации: поскольку этот сектор является более гибким и чувствительным к изменению экономической конъюнктуры, в нем выше показатели создания и ликвидации предприятий, чем в государственном, что и объясняет данное наблюдение.

Предприятия, финансирующие обучение своих работников, в среднем реже сталкиваются с краткосрочными трудовыми отношениями. Согласно теории, предприятия инвестируют в специфический человеческий капитал своих работников. Это приводит, с одной стороны, к росту производительности обученных работников в рамках данного предприятия, а с другой — к получению такими работниками премии за специфический стаж. Оба этих обстоятельства повышают заинтересованность сторон в сохранении текущих трудовых отношений. Кстати, в большей степени практика финансирования обучения работников распространена именно на крупных предприятиях [2, с. 252].

Таким образом, понимаемый как результат инвестиций в отношения занятости, осуществляемых работниками и работодателями, специфический человеческий капитал представляет собой не только уникальные для данной фирмы знания и навыки, включенность в коммуникативную среду предприятия, но и издержки, связанные с прекращением текущих отношений [3, с. 94]. Подобные рассуждения позволяют резюмировать: длительность трудовых отношений и трудовая мобильность являются двумя сторонами одной медали — процесса накопления специфического человеческого капитала.

### **Литература**

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. — М. : ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.
2. Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. — М. : Фонд «Либеральная миссия», 2010. — 196 с.

**В. А. Флягин**

*Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург*

### **Магистерская подготовка как механизм развития человеческого капитала**

Длительное время в классической экономической науке человеческий капитал считался затратным фактором. Инвестиции в образование и воспитание, в числе прочих его составляющих, объявлялись непроизводительными. Однако во второй половине XX века отношение к человеческому капиталу вообще и образованию в частности стало меняться. В связи с нарастанием темпов НТР государство и частные корпорации начали увеличивать объем инвестиций в образование с целью подготовки рабочей силы в соответствии с требованиями