

СПЕЦИФИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

В условиях перехода Республики Беларусь к рыночной экономике происходит формирование профессионального рынка труда, которое сопровождается его сегментацией – выделением рабочих мест, объединенных по однородным признакам (уровню квалификации, специальности и т. д.). Профессиональный рынок труда – это рынок труда удовлетворения спроса на определенные виды профессий и профессиональных компетенций, на которые предъявляют спрос один или несколько работодателей, которые функционируют в рамках одной отрасли. Место профессионального рынка труда находится в рамках функционирования одной отрасли и в рамках определенной географии (региона, области, города). Изучение профессионального рынка труда является актуальным на сегодняшний день, т. к. он отражает совокупную потребность в трудовых ресурсах определенных профессий, которые смогут удовлетворить запросы отраслей, существующих в определенном регионе и экономики в целом.

При определении объекта профессионального рынка труда следует говорить про человеческий капитал. В современных условиях часто может складываться ситуация, что работник может не только переходить из одной фирмы в другую, но может менять не только отрасль, но и профессию. Мобильность рабочей силы растет и все меньшее количество специалистов остаются у одного работодателя или в одной профессии всю свою трудовую жизнь.

В общепринятом понимании человеческий капитал состоит из следующих компонентов: рабочая сила и образование(квалификация), где, рабочая сила – это физиологические характеристики личности (здоровье, психологические установки, движущие потребности и

мотивация личности) и образование – уровень квалификации, потенциала профессионального роста, общая интеллектуальная информированность. Еще в 60-х гг. XX в. Г. С. Беккер выделил в человеческом капитале две составляющие – общий и специфический капитал, такое разграничение между общими и специфическими знаниями проводится на основе оценки возможности их использования при переходе индивида из одной фирмы в другую. Непосредственно на профессиональном рынке труда имеет ключевое значение именно специфический человеческий капитал. Концепция специфичности человеческого капитала, впервые выдвинутая Г. С. Беккером, внесла значительный вклад в экономические исследования и на настоящий момент остается актуальной и постоянно совершенствуется. Исследователи выделяют следующие объекты специфичности: фирма, отрасль, профессия, совокупность требуемых навыков для выполнения работы и комплекс выполняемых задач на рабочем месте. Одним из первых направлений развития концепции специфичности человеческого капитала было исследование К. Шоу, которая дополнила уравнение Дж. Мисера переменной стажа профессионального опыта. Дальнейшее развитие специфичности человеческого капитала было продолжено в исследовании отраслевой и профессиональной специфичности. Д. Нил установил, что наибольшие потери в заработках происходят при переходе из одной отрасли в другую, а не из фирмы в фирму. Концепция профессионально-специфического капитала основывается на предположении, что запасы такого вида капитала не переносятся из профессии в профессию.

Таким образом можно сказать, что специфический человеческий капитал на профессиональном рынке труда – это те навыки, знания, умения в рамках одного рода деятельности (профессии), которыми будет обладать наемный работник, как носитель специфического человеческого капитала и соответственно, в которых будет заинтересован работодатель. Предприятие формирует спрос на специфический трудовой капитал в силу направленности своей основной деятельности, а предложение формируется трудовыми ресурсами, которые формируют рынки труда профессий согласно своим специфическим навыкам и умениям. А индивид, в свою очередь, как носитель специфического человеческого капитала (в рамках определенной профессии) находясь на профессиональном рынке труда, стремится попасть в условия внутреннего рынка труда, чтобы получить статус занятого и реализовать свой человеческий капитал.

Список использованных источников

- 1 Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. – Москва : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
- 2 Мазин, А. Л. Экономика труда: учебное пособие. – Нижний Новгород : НИМБ, 2006. – 119 с.
- 3 Маковская, Н. В. Внутренний рынок труда как условие развития человеческого капитала работников : монография / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2007. – 276 с.

Ю. Ю. Королев

г. Минск, Институт бизнеса БГУ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЕВРОПЕЙСКОГО ОПЫТА ПРИ РЕФОРМИРОВАНИИ БЕЛОРУССКОЙ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА)

В Республике Беларусь на протяжении последних пяти лет целенаправленно и последовательно проводится работа по реформированию законодательства о несостоятельности (банкротстве). Процесс, начавшийся первоначально с разработки проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь