**«**Различия в характеристиках работ, не связанных с зарплатой, не исчер­пывают объяснений того, почему уровни заработной платы у разных категорий наемных работников не совпадают. Учитываются также способности. Если бы предложение способностей, необходимых для работы директора корпорации, было столь же обильным как предложение способностей, необходимых кан­целярским клеркам, думается, на рынках труда не было бы такой большой разницы в оплате этих рабочих мест.

Некоторые люди рождаются с определенными способностями или, по край­ней мере, с необычными возможностями для их развития. Огромные зарплаты профессиональных спортсменов, первоклассных оперных певцов и других суперзвезд являются прямым следствием проявления этих возможностей. Но те способности, с которыми люди рождаются—лишь полдела. Обучение и обра­зование важны по крайней мере не меньше, чем врожденная способность для выполнения многих специальностей: от юристов и бухгалтеров до стеклодувов и парикмахеров.

Экономисты рассматривают затраты на обучение и образование как одну из форм инвестиций. Пойти на курсы, чтобы стать бухгалтером, с этой точки зрения практически то же самое, что купить грузовик, чтобы заняться перевозкой гравия. В обоих случаях человек в данный момент совершает затраты, чтобы в будущем получить то, что даст ему возможность зарабатывать больше. Основное различие в данном случае состоит в том, что водитель грузовика приобретает капитал в виде машины, а бухгалтер получает человеческий капитал — капитал в виде умственных способностей.

Согласно теории «человеческого капитала» заработки в каждой специаль­ности, требующей специального обучения, должны быть достаточно велики, чтобы покрыть альтернативную стоимость обучения. В случае, если человек посещает колледж, чтобы получить квалификацию бухгалтера, альтернативная стоимость включает в себя как затраты на обучение, книги и т. д., так и тот доход, который он мог бы заработать, если бы во время учебы он работал по специальности, не требующей специального образования.

При прочих равных условиях предполагается, что те профессии, которые. требуют более длительного и дорогостоящего обучения, должны оплачиваться лучше, чем те, которые требуют менее усиленной подготовки. Поэтому пред­полагается, что доктора должны получать больше, чем юристы, юристы— больше, чем парикмахеры, и т. д. И все это на самом деле так. (Согласно теории человеческого капитала более образованные рабочие должны получать. больше, чем менее образованные, потому что знания, которыми они обладают, делают их более производительными на работе. Эта теория была дополнена некоторыми экономистами следующим образом. Первичная функция образования состоит в том, чтобы помочь нанимателям выявить в кандидатах опре­деленные положительные качества, такие, как интеллигентность и дисциплинированность, которые в процессе образования приобретаются не сами собой.

Конечно, не связанные с зарплатой характеристики работы могут играть роль в формировании желания людей вкладывать свои силы в различные виды «человеческого капитала». Если определенные профессии более привлекательны и престижны, чем другие, люди могут хотеть овладеть ими, даже если одной лишь зарплаты будет недостаточно для того, чтобы возместить затраты на обучение. Например, обучение, необходимое для того, чтобы стать солистом балета, может быть столь же длительным и трудным, как и обучение, необ­ходимое для того, чтобы стать, скажем, дантистом, хотя в среднем танцоры получают меньше, чем дантисты.

Формальное образование является, несомненно, единственным способом вкладывать средства в человеческий капитал. Как свидетельствует пример, приведенный в начале главы, практическое обучение тоже весьма важно. В целом наниматели могут тратить на практическое обучение столько же, сколько расходуется на формальное образование на всех уровнях. Но, как наниматели, так и нанимаемые выигрывают от расширения инвестиций в человеческий капитал. Наниматели выигрывают от возможности повысить квалификацию своих рабочих, управляющих физическим капиталом, в который они вложили средства. В этом смысле физический и человеческий капитал часто выступают как комплиментарные ресурсы. В то же время нанимаемые выигрывают не только от перспективы служебного продвижения и от повышения заработной платы, но также и от расширения возможностей на рынке труда, которое обеспечивает образование.**»**

***(Долан “Микроэкономика”; стр.255-256).***

«**Сколько денег и где выгодно вложить в человека?** Современный подход к вложениям в социальную сферу исходит из того, что инвестиции в человека, человеческий капитал наиболее эффективны.

По сути, первичная производственная мощность, первичная производственная способность человека и первичный природный ресурс, когда-то использованный им, и есть тот самый главный источник накопления нового производственного потенциала, производительной силы, новых потребительских благ. Известная еще со времен Платона истина стала господствующей в мире. И сегодня все больше инвестиций осуществляется не в технику, а в первую очередь - в реальный качественный рост производительной силы человека. Большинство передовых стран мира ищут подходы к инвестиционной политике, при которой оценка результативности, все факторы экономического роста, обусловленные инвестициями, будут достигаться посредством прироста производительной силы человека и ее влияния на изменение структуры и объема национального богатства страны. Речь идет о политике, когда человек (как производитель и потребитель в одном лице) наделяется (в различных формах) инвестициями, обеспечивающими воспроизводство и качественное улучшение его производительной силы. Ее прирост позволяет вносить нормативную долю именно в национальное богатство, учитывая, что в этом показателе есть все, что принадлежит обществу, семье, личности. Если семья, человек постоянно подпитываются по критерию повышения работоспособности, воспроизводства можно рассчитывать: общество будет развиваться.»

(***Мажилис Марат Оспанов “Начнем с понедельника” http://www.eurasia.org.ru/articles/Dop05.htm***)

«Становление смешанной экономики, расширение негосударственного сектора хозяйства, поощрение предпринимательской деятельности создает основу для формирования новой системы отношений по поводу купли-продажи рабочей силы. С переходом на рыночные отношения исключительно возрастает роль фазы обмена в ее воспроизводстве. Существование этой фазы длительное время отрицалось теоретиками занятости и воспроизводства рабочей силы, так как не признавалась ни стоимость, ни цена рабочей силы, ни факт продажи способности к труду при найме на работу. С признанием частной собственности и права граждан на распоряжение своей способностью к труду нет оснований для отрицания фазы обмена между собственниками средств производства и рабочей силы. Эта фаза характеризуется продажей собственником рабочей силы своей способности к труду работодателю, в результате которой происходит перемещение работников из сферы обращения в сферу производства, то есть в фазу потребления рабочей силы.

Рынок труда рассматривается как система отношений, складывающихся между работодателем и наемным работником по поводу спроса и предложения рабочей силы и ее воспроизводства, обеспечивающих процесс непрерывного общественного развития.

Главными субъектами отношений на рынке труда являются наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы. Работодателем или нанимателем может выступать как государство, так и другие юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) лица, обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства. Это те, для кого работа по найму является главным источником средств на личное воспроизводство.

Здесь нужно иметь в виду еще одно важное обстоятельство, на которое мало или совсем не обращается внимание, когда говорят о рынке труда. Хозяйство работодателя объединяет труд многих работников так, что каждый из них закреплен за определенным рабочим местом, а все рабочие места связаны технологией и внутрифирменной кооперацией. Поэтому работодатель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая рабочую силу, предъявляет спрос на определенное рабочее место. И сделка купли-продажи рабочей силы состоится в том случае, если имеет место соответствие работника требованиям рабочего места, а предлагаемое работнику рабочее место соответствует интересам работника. В современной рыночной экономике этот факт получил такое значение, что уже недостаточно говорить о рынке труда как о рынка живого труда. Появились веские основания включить в рынок труда и рынок рабочих мест, поскольку реально и постоянно имеется спрос на них и их предложение на рынке труда. Если учесть эти требования, то понятие "рынок труда" включает как рынок живого труда (рынок рабочей силы), так и рынок рабочих мест.

Распределение наемных работников между секторами экономики и группами работодателей характеризуется динамизмом общественного хозяйства и зависит от фазы экономического и социального развития. Подъем в экономике, спад или кризис производства определяет отношение групп крупных, средних и мелких работодателей и соответственно распределение между ними наемных работников, увеличение или уменьшение числа субъектов рыночных отношений в сфере занятости. В условиях спада или кризиса, сопровождаемого массовым банкротством и закрытием нерентабельных предприятий и, как следствие этого, высвобождение рабочей силы за пределы производства, на рынке труда (в сфере обращения) увеличивается предложение рабочей силы, в том числе и за счет разорившихся предпринимателей. Следовательно, при определении задач и направлений регулирования и управления рынком труда необходимо исследование таких элементов рыночного механизма, как: спрос и предложение, их соответствие; факторы, влияющие на их объем и структуру; показатели, характеризующие их динамику; организационно-экономические и социально-политические рычаги и методы согласования спроса и предложения.»

(***В.В. ТОМИЛОВ, Л.Н. СЕМЕРКОВА*** ***Роль маркетинга на рынке труда*** ***http://marketing.spb.ru/read/m6/3.htm)***

 «**Теория трансакционных издержек.**

Трансакционные издержки возникают в связи с определением, передачей и реализацией прав собственности на имущество и услуги. Любую трансакцию (сделку) следует организовать так, чтобы стороны несли минимальные потери из-за своей ограниченной осведомленности и могли одновременно защитить себя от возможного оппортунистического поведения партнера по договору.

В рассматриваемом случае трансакция заключается в обмене труда на услуги работодателей. Подобные сделки, как правило, обладают характерными чертами относительных договоров.

Сравним две формы институциональных соглашений - стандартную форму передачи услуг предприятием и “принцип кафе”. Сделка предполагает как предварительные трансакционные издержки (на информацию, переговоры и заключение договора), так и последующие (на обеспечение, осуществление и адаптацию договорных соглашений).

Предварительные издержки преобладают в рамках “системы кафе”. Категории услуг персоналу выявляются, как правило, в ходе опроса работников, поэтому предварительные информационные издержки очень высоки. Кроме того, более или менее высокими оказываются и издержки на переговоры при установлении категорий и набора услуг перед введением системы в действие. Для принятия окончательного варианта системы требуется поддержка электронных средств обработки данных, что тоже значительно повышает предварительные издержки.

При применении стандартного подхода все эти виды затрат значительно ниже. Несколько иную картину дает анализ последующих издержек. Так, издержки контроля по “системе кафе” вследствие использования ЭВМ оказываются не столь значительными, издержки по разрешению конфликтов здесь также намного ниже благодаря исходному принципу свободы выбора. Затраты на адаптацию систем, например при внедрении новых категорий услуг, неизбежны в рамках обоих видов соглашений, однако в случае “системы кафе” они должны быть выше из-за ее сложности.

Теория трансакционных издержек не дает однозначного ответа на вопрос о связи между индивидуализацией экономики персонала и эффективностью. Видимо, такого рода издержки по “системе кафе” слишком высоки. Поэтому необходим их более полный анализ.

***Теория человеческого капитала***

Под человеческим капиталом понимают наличие у фирмы определенных производственных способностей и квалификации, обеспечивающих поступление прибыли. Рабочая сила в таком случае становится средством производства, требующим известных инвестиций для повышения производительности. С точки зрения предприятия человеческий капитал целесообразно дифференцировать на общий и специфический (для конкретных условий).

Предприятие заинтересовано в том, чтобы амортизировать вложения в подготовку персонала. Заинтересованность предприятия тем выше, чем крупнее инвестиции и специфичнее его человеческий капитал. В этом плане важно выяснить, в какой мере “система кафе” стимулирует аналогичную заинтересованность со стороны персонала фирмы. Прежде всего нужно искать стимулы, которые снижают желание занятых сменить место работы.

Типичную возможность для этого “система кафе” предоставляет членам коллектива в форме предварительных услуг, таких например, как накопление отгулов и отработка дополнительных рабочих часов в целях последующего отдыха или отказ от части заработной платы в счет возможной учебы в дальнейшем. Прямое стимулирующее действие оказывают такие элементы “меню”, как льготные ссуды для приобретения недвижимости или страхование жизни, так как сотрудник при уходе с предприятия несет в этой связи большие потери.

Принцип свободного выбора в “системе кафе” делает возможной непрерывную адаптацию фирменных услуг к индивидуальным, изменчивым потребительским запросам и жизненным планам сотрудников. Поэтому логично предположить, что эта система стимулирует верность фирме, повышает заинтересованность работать в ней длительное время.

Теория человеческого капитала содержит также указания на то, как должна быть организована сама “система кафе”. На практике подобная система раньше предназначалась прежде всего для руководящего персонала. С позиции данной теории следует предположить, что “система кафе” должна охватывать всех сотрудников, имеющих высокую квалификацию с учетом специфики предприятия.

Теория человеческого капитала подтверждает наличие позитивной связи между индивидуализацией экономики персонала и эффективностью. Кроме того, она дает определенные рекомендации относительно условий, в которых эта индивидуализация может быть плодотворно использована.» (***АНДРЕА КЕЛЛЕР-ПФРУНДЕР “Индивидуализация экономики персонала” http://ptpu.ru)***

 «**Ин****вестиро****вать в лю****дей выго****дно. Но не в России.** Для зарубежных концер­нов характерна организация специальных центров, веду­щих профильную подготовку кадров. В частности, во Франции существуют отрас­левые, а в ФРГ — межзавод­ские центры, которые обыч­но являются мощными под­разделениями корпорации. Программы обучения стро­ятся исходя из запросов пред­приятий и связаны с процес­сом структурной' перестрой­ки и технического перевоо­ружения производства.

Иногда «кустовые» форми­рования объединяются в так называемый пул. Считается, что это дешевле и результа­тивнее, чем обращаться к ус­лугам рекрутерских агентств. К примеру, автомобильная корпорация «Форд», французская «Рено» и итальянская «Оливетти» фактически сво­ими силами полностью обес­печивают себя квалифициро­ванными кадрами. . Что касается содержания обучения, то обычно выбира­ются наиболее приоритетные направления. Так, на «Сименс» подготовка ведется по 50 дефицитным профессиям, у концерна «Крупп» персонал проходит 4 ступени в зависи­мости от квалификационной и базовой профессионально-образовательной подготовки, а на «Дженерал-Электрик» об­разовательная сеть включает свыше 1000 курсов, индивиду­ализированных под разные категории работников.

Непрерывность процессов модернизации оборудования и совершенствования техноло­гий породила даже такие спе­цифические формы, как кон­центрация предприятий вок­руг мощного научно-образо­вательного комплекса, либо, наоборот, появление учебных заведений, целевым порядком обслуживающих высокотех­нологичные корпорации.

Главным «поставщиком» кадров высокой квалифика­ции для американской Крем­ниевой долины, где сосредо­точено 20 процентов мирово­го производства компьюте­ров и электронных компонентов, является Стенфордский университет. Доля преподава­телей-практиков и консуль­тантов по промышленности достигает здесь почти75 про­центов. В Кембриджской зо­не задействован мощный по­тенциал сразу трех научно-образовательных центров — Гарвардского и Бостонского университетов, а также Массачусетского технологиче­ского института.

Профильная подготовка кадров обычно контролиру­ется профессиональными ас­социациями, которые тесно сотрудничают с консульта­тивными фирмами, благотво­рительными фондами, бес­прибыльными организация­ми. Они формируют банк дан­ных об учебных программах и проводят их аккредитацию, устанавливая степень соот­ветствия последних требова­ниям производств. А парал­лельно «взрыхляют» почву для привлечения субсидий в наиболее перспективные раз­работки и проекты. На региональном уровне

действуют специальные органы по координации усилий ве­домств, вузов и предприятий типа советов наукоемких про­изводств штата. Все эти воп­росы рассматриваются как часть государственной инновационной политики.

Масштабы поддержки зависят от капиталоемкости про­ектов и степени коммерче­ского риска и иной раз доходят до 80—85 процентов стар­товых издержек. В первую очередь материально подпи­тывается совместная научно-исследовательская деятель­ность учебных заведений и предприятий. Субсидирование идет на контрактной основе. Основными заказчиками ча­ще выступают госведомства чьи сотрудники и сами раз в 2 года проходят спецкурс повы­шения квалификации.

Большая часть средств осе­дает не непосредственно в ву­зах и фирмах, а в их коопера­ционных структурах — иссле­довательских центрах ново­введений. Создаются они, как правило, по региональному принципу на уровне штатов и поддерживаются специальной крупномасштабной програм­мой национального научного фонда — государственного органа по финансированию НИОКР.

Характерно, что в США, Италии, Великобритании та­кая система предусматривает и финансирование средних и мелких предприятий. Точнее, их консорциумов, внедренче­ских кооперативов. От участ­ников корпорации требуется выполнение определенных условий, одним из которых является охват различных групп: не менее 10 процентов — студенты, 5 — преподава­тели, остальные — действую­щие работники с учетом мас­штаба ротации кадров по ме­ре реализации проекта.

Методы прямого финанси­рования дополняются диффе­ренцированной налоговой по­литикой — полным или час­тичным снятием налогообло­жения со средств, направляе­мых в вузы и исследователь­ские центры. Скидка на при­быль при обучении, соответ­ствующем установленным стандартам, колеблется от 7—10 до 25 процентов в США, 20 — в Японии, 7,5— в Италии. В ряде стран исполь­зуется сокращение или осво­бождение от взносов на соци­альное обеспечение. Средняя величина отчислений по ми­нимальному нормативу доста­точно весома — в пределах 15—45 процентов.»

***(Е.******Копачева «Экономика и жизнь» №20 1998 стр.28)***

***Вывод:***

*Как ви**дим за рубежом в ка**дры инвестируются* *бо**льш**ие* *деньги**. Эт**о выгодно и д**ля ра­б**отнико**в, и д**ля* *предприятий,* *а в конечном итоге и для* *государства**, так как положительно ска**зывается на рост**е* *эфф**ективности труда и конкурентоспособности страны. Данные инвестиционные проекты имеют государственную поддержку.*

*Совсем иначе обстоит дело в России. Многие р**уков**одители предпр**иятий* *предпочитают экономить на инвестициях в человеческий капитал.*

*Од**на из причин этого, по моему мне**нию, практиче**ское отсут**ст**вие* *льгот по* *опл**ате обу**чения. Что создает определенный барьер для потока инвестиций направленных на подготовку кадров.*

*На мой взгляд, инвестиции в человеческий ресурс являются одним из важнейших элементов для создания крепкой экономики. Поскольку любые экономические действия строятся в первую очередь на базе трудовых ресурсов. Именно эту мысль я и попытался доказать в своем реферате, для чего использовал статьи посвященные развитию данной проблемы в наши дни.*

**Литература:**

1. ДОЛАН «Микроэкономика» С.П.: «Санкт-Петербург оркестр» 1994
2. Журнал: «Экономика и жизнь» №20 1998
3. АНДРЕА КЕЛЛЕР-ПФРУНДЕР “Индивидуализация экономики персонала” http://ptpu.ru {статья профессора Института исследований экономики предприятия Цюрихского университета (Швейцария)}
4. В.В. ТОМИЛОВ, Л.Н. СЕМЕРКОВА «Учебник по маркетингу» http://marketing.spb.ru/read/m6/3.htm
5. Мажилис Марат Оспанов “Начнем с понедельника”, 18 июня 1998 года, № 24 (193) http://www.eurasia.org.ru/articles/Dop05.htm {статья спикера ГосДумы Казахстана}