

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА¹

AN EMPIRICAL STUDY OF HUMAN CAPITAL IN MODERN CONDITIONS OF LABOR MARKET DEVELOPMENT

**I. Tsybukov
G. Kulishenko**

Summary. The article presents the current principles of studying human capital in the modern conditions of labor market development. This study reveals the results of an empirical study of human capital in industries. The article contains a description of the relationship between human capital, the labor market and the employment market in modern conditions. Solving socially significant problems of improving the quality of human capital requires elaboration of four issues in the context of the study: the relevance of studying human capital in the conditions of the development of the modern labor market; theoretical aspects of the relationship between human capital, the labor market and the employment market; the results of a survey-interview of experts in industries devoted to the management of human capital and its preservation; formulation of trends in the development of human capital in the sectors of Russian industry in modern conditions of the labor market.

Keywords: human capital; empirical research; industries; modern labor market; employment market; development trends; interrelation.

Цыбуков Ян Сергеевич

Лаборант-исследователь ресурсного центра
«Центр прикладной социологии» СПбГУ
yantsybukov@gmail.com

Кулишенко Григорий Андреевич

Аспирант СПбГУ, социолог Центра мониторинга
качества образования СПбГУ
g.kulishenko@spbu.ru

Аннотация. В статье приведены актуальные основы изучения человеческого капитала в современных условиях развития рынка труда. Данное исследование раскрывает результаты эмпирического исследования человеческого капитала в отраслях промышленности. Статья содержит характеристику взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости в современных условиях. Решение общественно значимых задач повышения качества человеческого капитала требует проработки четырёх вопросов в контексте исследования: актуальность изучения человеческого капитала в условиях развития современного рынка труда; теоретические аспекты взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости; результаты опроса-интервью экспертов отраслей промышленности, посвященного управлению человеческим капиталом и его сохранению; формулирование тенденций развития человеческого капитала в отраслях российской промышленности в современных условиях рынка труда.

Ключевые слова: человеческий капитал; эмпирическое исследование; отрасли промышленности; современный рынок труда; рынок занятости; тенденции развития; взаимосвязь.

Введение

В течение XVIII–XIX вв. экономический рост территории был обусловлен финансовыми вложениями в физический труд, для того чтобы увеличить объём рабочей силы в отраслях промышленности. Устойчивое функционирование металлургического и горнодобывающего комплекса требовало существенных вложений в основные средства. Тогда от рабочих преимущественно требовался физический интенсивный труд. Однако в XX столетии содержание экономического роста территории (предприятия) поменялось — повысилась роль высокого уровня качества выполняемой трудовой деятельности, а количественный индикатор рабочей силы стал второстепенным. Под уровнем качества выполняемой трудовой деятельности понималась совокупность знаний, профессиональных навыков и умений, потенциала к образовательной переподготовке, обучению в целом, а также к сложноорганизованному труду.

В международном сообществе лидерами стали те государства, где наилучшим образом происходил процесс создания и применения знаний, профессиональных навыков и умений, которые имелись у трудовых ресурсов. В настоящее время развитие отраслей промышленности в максимальной степени зависит от человеческого капитала, его наличия и оптимального использования.

Финансовые вложения в человеческий капитал приводят к его накоплению и сохранению в форме профессиональных умений и практических знаний, повышению его рыночной цены, более эффективному его применению, а также поддержанию производительного потенциала в российских организациях. Предприятия отраслей промышленности, которые обладают человеческим капиталом, создают относительно высокую долю добавленной стоимости в национальном экономическом комплексе. При этом капитализация компаний на современном рынке во многом зависит от способности кадров разрабатывать инновационные товары, идеи и услуги.

¹ Работа выполнена при поддержке ФГБОУ ВО «СПбГУ», шифр проекта 121062300141-5.

Поэтому в содержании Стратегии социально-экономического развития РФ до 2030 года обозначено, что человеческий капитал играет основополагающую роль в достижении опережающего темпа социально-экономического роста национальной системы в международном сообществе.

Актуальность работы

Несмотря на то, что в научно-исследовательском сообществе присутствует значительный интерес к сложностям развития и управления человеческими ресурсами в отраслях промышленности, до сих пор недостаточно проработаны методологические основы рассматриваемой сферы исследования. Например, отсутствует единый концептуальный подход к формулированию дефиниции и содержания человеческого капитала, многофакторной оценке человеческого капитала в отраслях промышленности с учётом современных условий развития рынка труда. Следовательно, присутствует потребность в эмпирическом исследовании человеческого капитала в современных условиях развития национального рынка труда.

Цель работы — представить результаты эмпирического исследования человеческого капитала в современных условиях развития национального рынка труда.

Задачи исследования:

1. Обозначить актуальность изучения человеческого капитала в условиях развития современного рынка труда.
2. Рассмотреть теоретические аспекты взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости.
3. Отрастить результаты опроса-интервью экспертов отраслей промышленности, посвященного управлению человеческим капиталом и его сохранению.
4. Сформулировать тенденции развития человеческого капитала в отраслях российской промышленности в современных условиях рынка труда.

Материалы и методы

Для выявления аспектов взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости авторами статьи был осуществлен анализ теоретических и эмпирических источников академической литературы, аналитических документов, отражающих вопросы работы отечественных промышленных предприятий в современных условиях цифровой и инновационной экономики, развития национального рынка труда, а также был проведен экспертный опрос-интервью для формулирования тенденций развития человеческого капитала в отраслях российской промышленности в современных условиях рынка труда.

Помимо вышеуказанных методов, авторами статьи использовались метод индукции, дедукции, терминологического анализа, анализа статистических временных рядов, моделирования процессов, систематизации, обобщения, концептуализации данных, контент-анализа.

Теоретические аспекты взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости

На современном рынке труда потенциал человеческих ресурсов трансформируется в человеческий капитал. Следовательно, национальный рынок труда выступает своеобразным механизмом, который позволяет людям получить трудовое место и соответствующую денежную плату за выполняемый труд. Характеристика взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости на основе анализа научно-исследовательских работ [1–5] отражена в таблице 1.

В современных условиях рынок труда крайне динамичен, в его развитии регулярно происходят изменения. К 2021 году на национальном рынке труда окончательно сформировались институты, которые обеспечивают преобладание ценовой адаптации над различными изменениями в национальной системе. Это явилось итогом эволюции институциональной структуры национального рынка труда.

Сложившаяся на рынке труда модель адаптации основана на четырёх институтах, которые взаимодополняют друг друга:

1. Гибкий механизм установления денежной платы за труд.
2. Трудовое право.
3. Размер минимальной оплаты труда (далее — МРОТ).
4. Пассивные инструменты рынка занятости, которые опираются на минимизацию размера пособия по безработице граждан.

Действующее трудовое право достаточно жёсткое, что замедлило изменения на рынке занятости, при этом обеспечивается относительная занятость среди населения. Одновременно с этим установленный МРОТ и практическое осуществление пассивных инструментов на рынке занятости, которые опираются на минимизацию размера пособия по безработице граждан, также способствуют обеспечению весьма низкого порога оплаты труда. При этом высокая доля переменной заработной платы даёт возможность справиться с кризисными шоками на национальном рынке труда при сохранении общего показателя занятости без резкого повышения уровня безработицы. Затраты модели адаптации перекладываются в стоимость трудовой деятельности.

Тем не менее, последствием подобной модели адаптации национального рынка труда явилась дефор-

Характеристика взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости

Критерий человеческого капитала	Влияние на рынок труда	Влияние на рынок занятости
Определение рыночной стоимости труда (денежной платы за выполняемый труд)	Высокий уровень человеческого капитала способствует повышению денежной платы за выполняемый труд	Накопление человеческого капитала приводит к расширению доступа высококачественной занятости на национальном рынке
Спрос и предложение человеческого капитала	Более привлекательными для работодателей являются сотрудники, обладающие крайне высоким человеческим потенциалом, что положительным образом воздействует на баланс спроса и предложения человеческого капитала	Высокий уровень человеческого капитала позволяет индивидам обеспечить высококачественную занятость
Уровень качества занятости	Высокий уровень человеческого капитала способствует получению наилучших материальных и производственно-бытовых условий труда	Человеческий капитал минимизирует риск временной занятости на национальном рынке
Гибкость и адаптивность человеческого капитала	Работники, имеющие крайне высокий уровень человеческого капитала, весьма быстро осваивают новые профессиональные навыки, присутствует легкий переход между отраслями промышленности и занимаемыми должностями	Человеческий капитал позволяет минимизировать вероятность структурной занятости в отраслях промышленности
Конкурентоспособность человеческого капитала	Привлекательность работников, имеющих крайне высокий уровень человеческого капитала, больше, возникает конкуренция между компаниями за талантливых сотрудников	Уровень занятости высококвалифицированных трудовых ресурсов выше, это обеспечивается конкуренцией между компаниями за талантливых сотрудников
Инвестиции в обучение и переподготовку человеческого капитала	Государственный сектор и компании промышленного производства заинтересованы во вложениях в человеческий потенциал сотрудников с целью увеличения профессиональной компетентности	Национальные программы развития устойчивого рынка труда способствуют увеличению параметра занятости среди молодых и безработных граждан
Уменьшение уровня безработицы (обеспечение занятости человеческого капитала)	Наличие на рынке труда человеческого капитала позволяет сократить уровень безработицы за счёт относительно высокого уровня занятости среди высококвалифицированных трудовых ресурсов	Увеличение уровня человеческого капитала даёт возможность стабилизировать занятость на национальном рынке, снизить скрытую и временную безработицу

Источник: составлено авторами на основе [1-5].

мализация занятости: уменьшение занятых граждан в отраслях промышленности и возрастание доли занятости в области самозанятости и слаборегулируемом микробизнесе (неформальной занятости, составляющей в среднем 27 % на рынке занятости).

Для решения актуальных задач развития человеческого капитала, учитывая его взаимосвязь с рынком занятости и труда, необходимо осуществить эмпирическое исследование, практическая значимость которого состоит в достижении высокого темпа социально-экономического роста, опираясь на увеличение уровня качества человеческого капитала и технологическое развитие производственных предприятий.

Результаты опроса-интервью экспертов отраслей промышленности, посвященного управлению человеческим капиталом и его сохранению

В ходе опроса-интервью экспертов от организаций отраслей промышленности, сферы услуг человеческий

капитал рассматривался с разных позиций. Наиболее типичной точкой зрения для большинства экспертов, предлагавших различные трактовки, выступает то, что не представляется возможным рассматривать человеческий капитал в отрыве от самого человека и его приобретенных знаний, сформированных навыков и сложившихся компетенций: «Капитализация человека, если ее сквозь призму рынка труда рассматривать, это наличие определенных компетенций, навыков, умений. Тяжелых и софтовых навыков» (эксперт компании «АВТОМАТИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ ГАЗОВОГО ПОЖАРОТУШЕНИЯ «ЗАРЯ»).

Продолжая обозначенную выше мысль, некоторые эксперты под человеческим капиталом понимали затраты и вложения со стороны различных организаций в индивидуального актора. Такое понимание в большей степени концентрирует внимание на роли организации, снижая значимость усилий со стороны самого человека. Тем не менее, данное, с экономической точки зрения,

рациональное понимание человеческого капитала подчеркивает высокий уровень вложений и затрат в процессе формирования человеческого капитала и высокий уровень ожиданий, в том числе выгоды от реализации человеческого капитала в процессе непосредственного труда: «Когда мы говорим о человеческом капитале, мы вкладываемся в человека, в его развитие, то есть мы помогаем ему становиться лучше, и за счет этого наращиваем собственные бонусы, там, собственные возможности в социально-экономическом развитии, даже собственную прибыль. Вот, поэтому, да, ну, человеческий капитал — это про то, насколько хорошо подготовлены, вот сейчас, да, насколько хорошо подготовлены, насколько хорошо образованы и насколько большим спектром компетенций обладают наши кадры» (эксперт компании «GeekBrains»).

Человеческий капитал рассматривается как значимая движущая сила и основной импульс к развитию рынка труда. В данном контексте это напрямую связано с трактовкой человеческого капитала как накопленных знаний, навыков, компетенций и практического опыта индивидуального актора, а также вложений и инвестиций со стороны различных организаций и других участников современного рынка. Чем больше вложений было произведено и чем больше усилий приложено к развитию отдельно взятого актора как единицы человеческого капитала, тем больше пользы (в том числе экономической) получит рынок труда:

- «<...> наличие адекватного человеческого капитала, оно развивает рынок труда» (Эксперт корпорации «Газпром»).
- «Потому что чем выше человеческий капитал, тем больше человек хочет создавать, созидать, и он понимает разницу между работой в найме за определенные финансовые условия и понимает свою ценность для общества и для проектов» (Эксперт организации «Бизнес Молодость»).

В свою очередь, человеческий капитал может формироваться под запрос рынка труда, в чем проявляется их диалектическая взаимосвязь. Эксперты подчеркивают, что рынок труда представляет «ярмарку кадров», на которой отбирают наиболее перспективных кандидатов.

- «<...> связь между человеческим капиталом и рынком труда — это те кадры, которые есть на рынке труда» (Эксперт издательства «АСТ»).
- «Ну, конечно, связь, потому что рынок труда — это, по сути, ярмарка, на которой выбирают наиболее востребованный на сегодняшний момент квинтэссенцию человеческого капитала, те таланты, которые востребованы сегодня» (Эксперт корпорации «РЖД»).
- «<...> каждый из нас и на рынке труда и это представляет собой частичку этого всеобщего человеческого капитала со своими уникальными

знаниями, навыками и опытом, социальным, не-социальным, проживанием каких-то ситуаций или результатов» (Эксперт компании «ВК-Холдинг»).

При рассмотрении рынка труда эксперты преимущественно сходятся в том, что рынок труда — это площадка, которая создает условия для реализации человеческого капитала. Таким образом, прослеживается прямая взаимосвязь между человеческим капиталом и рынком труда. В одной из трактовок под рынком труда понимают реализованный человеческий капитал и/или место для его реализации. В каком контексте и каким способом человеческий капитал будет реализован, рассматривается по-разному, но сохраняется общая направленность на человеческий капитал: «Рынок труда сейчас состоит, все состоит из того, что транслируется. Рынок труда в массах транслируется, работает сам на себя» (Эксперт компании «Российский Агрохолдинг»).

В данном ключе можно отметить диалектическое движение в развитии рынка труда и человеческого капитала, которое прослеживается в том, что рынок труда транслируется через человеческий капитал. При этом сам человеческий капитал в некоторой степени формируется по запросу (заказу) рынка труда и развития технологий. Таким образом, рынок труда определяется через человеческий капитал, который создается под влиянием рынка труда.

Вместе с тем неоднократно затрагивалась проблема неоднородности и неоднозначности рынка труда. По мнению экспертов корпорации «Газпром», «Российский агрохолдинг», «GeekBrains», не представляется возможным говорить о едином рынке труда как гомогенной сущности. Когда речь заходит о понимании рынка труда через человеческий капитал, озвучивается проблема формирования внутреннего (закрытого) и внешнего (открытого) рынка. В основе данной типологии лежит запрос рынка труда на разные категории специалистов, различие которых можно условно обозначить в терминах знаний, навыков, компетенций, уровня практической подготовки и реального опыта работы, что составляют человеческий капитал. Эксперты отмечают, что многие вакансии не предусматривают размещение в открытых системах по поиску персонала в связи с трудозатратностью отбора или высокими временными, финансовыми издержками. Для работодателя проще найти необходимого специалиста с нужным набором компетенций среди личных знакомых или коллег. Таким образом, формируется закрытый рынок вакансий, на который с большей вероятностью попадет определенный специалист, зарекомендовавший себя в тех или иных профессиональных кругах. «Связи» становятся главным механизмом отбора кандидатов.

Другой характеристикой или типом рынка труда становится его ориентация на «классические» и «неклас-

сические» профессии и соответствующие им вакансии. По мнению экспертов бизнес-школы «Синергии», НИУ «ВШЭ», Аналитического центра при Правительстве РФ, классические рынки труда обеспечивают, как правило, такой сектор экономики, как производство. По мнению экспертов, этот сектор достаточно стабилен в контексте инноваций и изменений. Он не требует внедрения актуальных (современных) подходов, междисциплинарности в подготовке сотрудников. Особенность «классических» рынков и соответствующих профессий, по мнению экспертов, состоит в линейности и «понятности» сценария, развития на рабочих местах. «Неклассические» рынки труда, выступая противоположностью для описанных выше, включают в себя более технологически зависимые от актуальных изменений профессии либо представляют более новые направления деятельности. Здесь важной характеристикой выступает нелинейность развития, междисциплинарность и развитие в разных областях знания. В качестве примера был назван рынок IT, который развивается наиболее быстро в последние десятилетия. Оба типа рынка труда готовят соответствующие кадры, формируют предложение и предоставляют условия труда для определенных специалистов. Специалист, который востребован на «классическом» рынке труда, может быть неактуален для «неклассического» рынка.

Продолжая рассмотрение актуальных особенностей рынков труда экспертами были отмечены наиболее типичные проблемы в их развитии:

- «Нет профессионалов, и из-за этого огромная текучка. Это огромная текучка связана с их работой и так далее» (Эксперт организации «Семейная реликвия»);
- «У нас уже на протяжении нескольких лет парадоксальная ситуация, потому что, значит, есть вакансии, есть люди, которые, значит, есть безработные, да, со статусом безработного. Вот они практически идентичны один другому, но вакансии не закрываются, а люди найти работу не могут. Почему? Потому что это не совпадает. Потому что нужны рынку туда другие люди» (Эксперт федерального агентства «TR Project»);
- «То есть насколько не задействован капитал человека, насколько он разочарован, что он готов идти в доставщики еды или в таксисты, таксисты все-таки еще квалифицированный труд, что он готов отказаться от своей профессии. Насколько надо либо выгореть там, либо быть изначально там немотивированным. А сколько туда уже потрачено капитала государственного или родительского» (Эксперт Комитета по социальной защите населения Ленинградской области);
- «Потребность высокая, специалистов мало, высококвалифицированные специалисты, которые находятся в доступе, стоят космических денег,

которые не может позволить себе каждая компания, то есть малый бизнес 100 % себе не позволит, программист-сеньора, который будет стоить от 350 тысяч, или там уже программист-сеньор плюс, который будет стоить 500 тысяч в месяце на окладе. Это без премий» (Эксперт организации «Быстрая керамика»);

- «В смысле, что вокруг меня, чем человек агентнее, чем вот это все у него творчество прет и так далее, тем он больше замечает другие социальные структуры, которые его подавляют, и тем меньше он хочет куда-то двигаться, и тем больше он хочет вообще что-то свое делать, и как-то поменьше иметь отношения ко всему этому. <...> Да, мне кажется, что это то, что в итоге приведет к взрывным изменениям, так сказать» (Эксперт организации «Ресурсный центр для НКО»).

Таким образом, авторы исследования исходят из того, что рынок труда можно понимать в качестве площадки для реализации человеческого капитала, а также определенных отношений относительно финансовых и информационных взаимодействий между работодателем и сотрудниками (соискателем). Рынок труда неоднороден, экспертами были предложены собственные типологии рынков труда в соответствии с закрытостью вакансий и инновационностью профессий (вакансий) в различных сферах. Также были отмечены наиболее актуальные проблемы рынка труда, которые во многом сводятся к отсутствию необходимых соискателей с подходящим набором профессиональных компетенций.

Тенденции развития человеческого капитала в отраслях российской промышленности в современных условиях рынка труда

В соответствии с результатами проведенного эмпирического исследования авторы сформулировали тенденции развития человеческого капитала в отраслях российской промышленности в современных условиях рынка труда:

1. Объектом конкуренции у работодателя на сегодняшний день выступает высококвалифицированный человеческий капитал, в связи с чем можно ожидать повышения размера заработных плат и улучшения материальных и производственно-бытовых условий труда.
2. Создание конкурентоспособного размера оплаты труда сотрудников в отраслях российской промышленности, которое улучшит текущую ситуацию на рынке занятости на базе увеличения эффективности мотивационного механизма трудовой деятельности.
3. Формирование системы ускоренного трансфера инновационных технологий между отраслями российской промышленности, что приведет

к увеличению производительности труда за счёт эффективного управления человеческими ресурсами, повышения технологичности в сферах промышленного производства при помощи оптимального использования человеческого потенциала национального рынка труда.

Выводы

В исследовании были обозначены актуальные аспекты изучения человеческого капитала в условиях развития современного национального рынка труда.

Рассмотрены теоретические аспекты взаимосвязи человеческого капитала, рынка труда и рынка занятости.

Отражены результаты опроса-интервью экспертов отраслей промышленности, посвященного управлению человеческим капиталом и его сохранению.

Сформулированы тенденции развития человеческого капитала в отраслях российской промышленности в современных условиях рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеева Д.А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2022. — Т. 26. — №. 2. — С. 240–269.
2. Авдеева Д.А. Вклад человеческого капитала в рост российской экономики // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2024. — №. 1. — С. 9–43.
3. Алпеева Е.А., Окунькова Е.А. К обоснованию новой парадигмы взаимосвязи человеческого капитала и экономического роста в инновационной экономике // Экономика промышленности / Russian Journal of Industrial Economics. — 2020. — Т. 13. — №. 4. — С. 471–481.
4. Булина А.О., Мозговая К.А., Пахнин М.А. Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. — 2020. — Т. 36. — №. 2. — С. 163–188.
5. Диденко Д.В. Взаимосвязи процессов формирования человеческого капитала и экономического роста: новые свидетельства на заре индустриализации российских регионов // Теоретическая экономика. — 2020. — №. 6 (66). — С. 40–54.

© Цыбуков Ян Сергеевич (yantsybukov@gmail.com); Кулишенко Григорий Андреевич (g.kulishenko@spbu.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»