

**ОБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА,  
АКЦЕНТ НА СПЕЦИФИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ****Кечко Анна Александровна**аспирант кафедры экономики и управления  
Белорусского государственного экономического университета

*Статья посвящена определению объекта профессионального рынка труда, рассмотрено, какую роль на профессиональном рынке труда имеет именно специфический человеческий капитал.*

Рынок труда Республики Беларусь на сегодняшний день стремительно меняется, увеличивается потребность в высококвалифицированных специалистах, но при этом постоянно имеют спрос и работники без специализированной подготовки. Трудовые ресурсы становятся более мобильные, наниматели – более требовательные, производства – более технологичные. Растет диапазон новых смежных профессий, что приводит к необходимости подстраивать под них и систему образования. 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). На сегодняшний день изучение профессионального рынка труда является актуальным, т.к. он отражает совокупную потребность в трудовых ресурсах определенных профессий, которые смогут удовлетворить запросы отраслей, существующих в определенном регионе и экономики в целом.

Определяя объект профессионального рынка труда, имеет смысл более глубоко рассматривать понятие человеческого капитала. В нынешних условиях на рынке труда часто может складываться ситуация, что работник может не только переходить из одной организации в другую, но может изменить свой вид деятельности как в отраслевом разрезе, так и профессионально. На современном этапе подвижность (мобильность) рабочей силы растет и все меньшее количество специалистов остаются в рамках одной организации или даже в рамках одной профессии всю свою трудовую жизнь.

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 организации (фирмы) в другую. В общепринятом понимании человеческий капитал со-

стоит 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. Непосредственно акцент на специфическом человеческом капитале на профессиональном рынке труда имеет ключевое значение. Концепция специфичности человеческого капитала, впервые выдвинутая Г.С. Беккером, внесла значительный вклад в экономические исследования и по настоящий момент остается актуальной и постоянно совершенствуется. Исследователи выделяют следующие объекты специфичности: организация, 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 зарплатах происходят при переходе из одной отрасли в другую, а не из одной организации в другую. 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. Организация 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. Акцент непосредственно на специфический человеческий капитал может дать возможность более эффективного использования человеческого капитала на профессиональных рынках труда.

### **Список использованной литературы**

1. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход / Г. С. Беккер. – МГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Мазин, А. Л. Экономика труда : учебное пособие / А. Л. Мазин. – Н. Новгород : НИМБ, 2006. – 119 с.
3. Маковская, Н. В. Внутренний рынок труда как условие развития человеческого капитала работников / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2007. – 276 с.
4. Маковская, Н. В. Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ имени А.А. Кулешова, 2020. – 264 с.