

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА КАК НАПРАВЛЕНИЕ РЫНОЧНОГО ПРЕОБРАЗОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

В рыночной экономике человек (работник) выступает, с одной стороны, как производительная сила и обладает объективными качествами и свойствами, совокупностью разнообразных потребностей и способностей, с другой — как творческий субъект, нуждающийся в постоянном совершенствовании материальных и духовных ценностей для реализации своих качеств, выраженных в виде человеческого капитала. Качественные характеристики человеческого капитала в условиях рынка определяют одно из конкурентных преимуществ производства, обладающего таким капиталом.

Данный капитал располагает двумя свойствами: стоимостью и потребительной стоимостью. Стоимость человеческого капитала сводится к стоимости жизненных средств рабочего и членов его семьи. С точки зрения производства и собственника (работодателя) человеческий капитал тем больше будет иметь потребительную стоимость, чем полнее и эффективнее она будет реализована не только в производстве в целях получения прибыли, но и на рынке труда, где происходит реализация трудовых отношений, обеспечивающих социальную сторону производственного процесса.

Реализация человеческого капитала в форме капитализируемой стоимости рабочей силы осуществляется в рамках как производства, так и рынка труда. Однако непосредственная производственная и социально-экономическая реализация человеческого капитала происходит на внутреннем рынке труда, определяемом как социально-административная организация, где вознаграждение за труд и распределение трудовых ресурсов регулируются комплексом административных правил и процедур.

Внутренний рынок труда следует отличать от существующего в рамках стандартной экономической теории «рынка труда или внешнего рынка труда», где решения, связанные с заработной платой, распределением и профессиональным обучением работников, непосредственно определяются хозяйственными переменными.

Существует необходимость в определении концепции взаимодействия внутреннего рынка труда и человеческого капитала, основанной на изучении трансформации рыночного паритета отношений между работником и работодателем. Рыночное взаимодействие между работником и работодателем должно формироваться

на внутрифирменном уровне — в структурных подразделениях предприятия и на отдельных рабочих местах (определяющих внутренний рынок труда) с целью полного, рационального использования и реализации человеческого капитала.

Таким образом, взаимодействие человеческого капитала с механизмом функционирования внутреннего рынка труда происходит путем реализации форм человеческого капитала на данном рынке. Формы реализации человеческого капитала определяют уровень его состояния (количественное и качественное), поскольку характеризуют его социально-экономическое развитие и определяют вектор изменений, базируясь на прошлом и устремляясь в будущее.

Поэтому формы реализации человеческого капитала есть способы выражения его социально-экономического содержания и развития, которые существуют в логической последовательности и социально-экономической взаимосвязи: профессиональная квалификация работника, рабочее место — как профессионально-организационное условие реализации квалификации, занятость работника на определенном рабочем месте при условии необходимой квалификации, заработная плата — как оценочно-результативная форма качества реализации человеческого капитала на внутреннем рынке труда. Механизмы реализации человеческого капитала в каждой из конкретных форм определяются спецификой этой формы.