

**РАЗВИТИЕ НАУЧНЫХ ПРЕДПОСЫЛОК ФОРМИРОВАНИЯ ЗАТРАТ
НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ТУРИЗМА**

**DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC PREREQUISITES
OF THE PERSONNEL COST FORMATION IN THE ORGANIZATIONS OF THE TOURISM SPHERE**

**С.Ю. Гришин
S.Yu. Grishin**

Санкт-Петербургский государственный университет сервиса и экономики

В статье исследованы научные предпосылки формирования и развития теории формирования затрат на персонал. Обобщены точки зрения классиков экономической теории, заложивших фундаментальную основу становления учения о затратах на персонал. Определен вклад марксистской теории в развитие теории стоимости рабочей силы, показывающей, что основной формой возмещения затрат на рабочую силу является заработная плата, а основным источником – затраты работодателей. Раскрыты основы теории «человеческого капитала». Показано, что авторы теории «человеческого капитала» разделяют процесс производства и потребления рабочей силы, и хотя они не называют конкретные источники затрат на производство рабочей силы, понятно, что это не прямые расходы работодателей. Основным видом затрат в процессе потребления труда работников выступает заработная плата. Обосновано, что несмотря на различия в теориях «инвестиций в человека» и «производства человеческого капитала», очевидно, что обе теории разделяют процесс производства и потребления рабочей силы и источники затрат на эти цели. Если в целях производства рабочей силы рассматриваются перераспределённые средства общества, то в процессе потребления труда работников основным источником возмещения становятся затраты работодателей. На основе исследования современных теорий убедительно доказано, что произошло усложнение процесса возмещения затрат на рабочую силу – к заработной плате, которая раньше являлась практически единственным источником их возмещения, добавились дополнительные выплаты социального характера, отчисления на различные виды социального страхования, налоги на занятость и т. п. Исследования данной проблемы были использованы при разработке получивших широкое распространение концепций человеческого фактора, качества жизни, качества трудовой жизни. Предложена современная классификация затрат работодателей на персонал.

In article scientific prerequisites of formation and development of the theory of formation of expenses for the personnel are investigated. There are generalized points of view of the classic economic theory, which laid the fundamental basis of the formation of the doctrine of the personnel costs. The contribution of the Marxist theory to development of the theory of the labor cost shows that the basic form of compensation of expenses for labor is a salary, and the main source are expenses of employers. Theory bases of «the human capital» are defined. It is shown that authors of the «human capital» theory differentiate processes of production and consumption of labor. The major cost element in the process of consumption of employees is salary. It is proved that despite distinctions in theories of «investments into the person» and «productions of the human capital» it is obvious that both theories differentiate processes of production and consumption of labor and sources of expenses for these purposes. If the redistributed means of society are considered for production of labor, then in the consumption of workers, the main source of compensation will be the cost of employers. It was proved that there was a complication of the process of compensation of expenses for labor – salary, which previously was practically the only source of their compensation, was added by social benefits, social insurance, taxes on employment, etc. The study of this problem was used in developing the concepts of the human factor, quality of life, quality of working life. Modern classification of expenses of employers on the personnel is offered.

Ключевые слова: затраты на персонал, предпосылки, организация, туризм, рабочая сила, человеческий капитал, работник.

Key words: costs of the personnel, prerequisites, organization, tourism, labor, human capital, worker.

В последние годы проблема управления затратами на персонал наиболее остро актуализировалась на уровне сферы услуг, в частности – туризма. Исследование микроэкономических проблем управления затратами на персонал получило развитие со второй половины XX в. Вместе с тем в научной литературе обычно рассматривается уровень макроэкономики, при котором используется понятие затраты на рабочую силу. Разделение понятий затрат на персонал сферы услуг и затрат на рабочую силу существовало не всегда: первые экономи-

сты и философы часто под этими понятиями имели в виду одни и те же затраты.

Первым среди экономистов новую категорию – «живые действующие силы» – выдвинул Вильям Петти. Поэтому он считается родоначальником научного исследования рабочей силы. В. Петти писал о стоимости и ценности человека в целом. Так, стоимость каждого жителя тогдашней Англии он оценивал в 80 фунтов стерлингов, а ценность всего населения страны – в 520 млн фунтов стерлингов. В. Петти разделял ценность каждого человека: взрослые,

отмечал он, «стоят» вдвое дороже. Он считал, чем обширнее число более умелых и трудолюбивых граждан на службе самой страны, тем она богаче. Выделяя и оценивая людей более «искусных», умелых, трудолюбивых, В. Петти был близок к мысли, что «искусность» людей не даётся природою, не приходит сама собой, а является результатом целесообразной деятельности людей, и что в их формировании принимают участие как материальные, так и духовные блага [1].

Таким образом, В. Петти под «живыми действующими силами», прежде всего, имел в виду конкретных людей, их возможности и потребности, а под материальными благами, участвующими в формировании «искусности» людей, – расходы работодателей, родителей на воспитание и обеспечение жизнедеятельности населения.

Адам Смит глубже и детальнее исследовал производство способностей человека к труду. Он различал простой и сложный труд и соответственно – менее и высоко развитые способности работников, доказывал, что живые производительные силы самого человека играют первостепенную роль в экономике любой страны [2].

Особое внимание следует обратить на то, что А. Смит включал знания, мастерство и опыт людей в «основной капитал» общества. Он писал, что основной капитал состоит из машин и иных орудий труда, из построек, из земли и «из приобретённых и полезных способностей всех жителей или членов общества». А. Смит прав, называя знания, мастерство и навыки составной частью достояния как человека, так и всего общества.

А. Смит отмечал, что при прочих равных условиях размеры заработной платы зависят от способностей рабочих и определяются «количеством и предлагаемой стоимостью труда». «В развитом обществе, – писал он, – в заработную плату рабочего обыкновенно включается надбавка... за добавочную тяжесть (труда – С.Г.) и большее искусство работника». [2, с. 50–51, 53, 70, 72].

Таким образом, А. Смит ставит заработную плату в зависимость от уровня развития производительных сил работника, т. е. его личностных способностей к труду.

В своей знаменитой работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит подчёркивает, что для приобретения знаний и мастерства требуются «время, труд и расход», т. е. определённые «издержки». Он говорит также об особом «фонде восста-

новления» затраченной работником жизненной энергии. Причём при рабовладельческом строе «фонд, предназначенный на восстановление или, если можно так выразиться, на ремонт раба, обыкновенно находится в распоряжении небрежного хозяина или невнимательного управляющего. Фонд, предназначенный для той же цели по отношению к свободному человеку, находится в распоряжении его самого... При столь различном поведении хозяйства одна и та же цель будет требовать для своего выполнения совершенно различных издержек» [2, с. 74–75].

К этим издержкам А. Смит относил пищу, одежду, жильё. В сферу восстановления сил он относил также отдых вообще, «а иногда и в виде развлечений». «Это – естественная потребность... Последствия неудовлетворения этой потребности часто опасны, а иногда губительны, они почти всегда, раньше или позже, вызывают специальную профессиональную болезнь». Смит считал, что жилой дом, домашняя утварь и обстановка «представляют собой на деле запасы, предназначенные для непосредственного потребления», которые не приносят дохода [2, с. 206–207].

Свободный человек, работавший по найму, должен был сам содержать свою семью. «Для содержания семьи труд мужа и жены, даже для низших разрядов простейшего труда, должен приносить несколько больше того, что абсолютно необходимо для их собственного содержания», поскольку нужно воспитывать детей [2, с. 66]. Однако, не определяя трудовых затрат родителей на воспитание детей как «издержки восстановления» производительных сил рабочих, Смит всё же придавал им большое значение, указывая на то, что от образа жизни и поведения родителей во многом зависит судьба детей – выживут ли они вообще, станут общественным достоянием или, наоборот, общественным злом [2, с. 67].

Д. Рикардо продолжил в целом исследование А. Смита по данной проблеме. В ряде его произведений встречается категория «рабочая сила». Д. Рикардо писал о «предпринимателях, нанимающих рабочую силу». Под последней он зачастую имел в виду самих людей, работающих по найму или ищущих такую работу.

Подобно А. Смицу, Д. Рикардо отождествлял производство способностей человека к труду с потреблением населением жизненных средств и благ, точнее – с воспроизводством самого населения. Уровень такого потребления Рикардо ставил в зависимость от размеров «естественной цены труда», т. е. реальной за-

рабочей платы, и «состояния фонда для содержания рабочих»: чем обильнее и доступнее продукты питания, предметы жизненной необходимости и удобства, тем быстрее растёт население.

Представители классической политэкономии ввели в обиход экономической науки такие понятия, как «живые действующие силы» (В. Петти), «способности рабочих к труду», «физические силы рабочих», «производительные рабочие силы», «производительные силы рабочих» (А. Смит), «рабочая сила» (Д. Рикардо). Эти термины обозначали как созидательные качества и способности людей, так и самих людей.

Производство и воспроизводство этих сил представлялось ими либо как воссоздание самого населения, либо как индивидуальное потребление населением продуктов питания и иных предметов. Подчёркивалось также важное значение воспитания, образования, «развлечений и отдыха для ума» и т. п. Стоимость созидательных сил рабочих классики определяли издержками их производства, т. е. прежде всего затратами на эти цели работодателей, а не полными затратами прошлого и живого труда.

Большой вклад в развитие теории стоимости рабочей силы внёс К. Маркс [3]. В соответствии с теорией К. Маркса, под рабочей силой понимается способность человека к труду, совокупность его физических и духовных способностей, используемых для производства потребительских стоимостей. Затраты на воспроизводство рабочей силы должны обеспечивать нормальную жизнедеятельность работника: восстановление израсходованной им в процессе трудовой деятельности энергии; приобретение необходимой квалификации и её повышение в соответствии с требованиями оказываемых услуг.

Это предполагает возмещение расходов на питание, одежду, предметы домашнего обихода, содержание жилища, медицинское обслуживание, образование и профессиональное обучение, удовлетворение социальных нужд работника в период его трудовой деятельности и после её окончания, а также содержание нетрудоспособных членов его семьи.

Материальной основой и источником «фонда жизненных средств», в соответствии с марксистской теорией, является так называемый «необходимый продукт», представляющий собой часть продукта, созданного в процессе трудовой деятельности. Исходя из этой посылки и учитывая специфику рабочей силы

как способности к труду, присущей работнику только в течение определённого периода его жизни, можно сказать, что, для того чтобы обеспечить воспроизводство своей рабочей силы, работник должен в течение своей трудовой деятельности создать продукт, достаточный не только для его содержания в период трудовой деятельности, но и до её начала и после завершения. Иначе говоря, функционирующая рабочая сила должна создать продукт, достаточный для удовлетворения потребностей работника как её носителя и собственника на протяжении всей его жизни.

Основной формой возмещения указанных затрат, согласно теории К. Маркса, является заработная плата, а основным источником – затраты работодателей.

Наряду с теорией трудовой стоимости рабочей силы завершилось формирование и альтернативных ей теорий. Так, большое распространение получила теория «человеческого капитала», авторами которой являются Теодор Шульц, Гари Беккер, Джэкоб Минцер, Лестер Туроу. Под «человеческим капиталом» они понимают комплекс таких приобретённых и унаследованных качеств, как «образование, знания, здоровье и другие». Л. Туроу даёт следующую формулировку: «Человеческий капитал – это производительные способности, дарования и знания индивидуума» [4, р. 62].

Величина «человеческого капитала», которым располагает работник, зависит от многих составляющих: состояния его организма (включая и состояние здоровья), определяющего физические и нервно-психические возможности человека; природные способности, в частности такие, которые необходимы человеку для саморазвития и повышения своего трудового и творческого потенциала; образовательные и общекультурные знания и умения; личностные качества (включая способность поддерживать хорошие отношения, устанавливать деловые контакты и т. д.); профессиональные знания и производственный опыт и др.

Человеческий капитал, по их мнению, формируется главным образом в результате определённых инвестиций в человека. «Среди многих видов таких инвестиций, – пишет Г. Беккер, – можно назвать учёбу, подготовку на производстве, медицинскую помощь, миграцию и поиски информации о ценах и доходах» [5, р. 91]. Посредством таких «инвестиций» человек усваивает и развивает известное мастерство, навыки и иные способности, в итоге такие способности накапливаются и приносят больше доходов.

Владелец «человеческого капитала» (как и «материального») получает на него доход в виде заработной платы, величина которого зависит от размеров этого капитала и нормы дохода. Так, по мнению Гари Беккера, заработная плата работника «представляет собой валовый доход на человеческий капитал и зависит от изменений размера и нормы этого дохода» [5, р. 62].

Эффективность «инвестиций в человека» определяется доходом, который может дать увеличение «человеческого капитала». Поэтому работник, прежде чем сделать инвестиции в какой-либо элемент своего «человеческого капитала», должен сопоставить вероятный процент дохода на эти инвестиции со средней нормой дохода (процентной ставкой) на «обычный», «материальный» капитал. «Следуя элементарной теории инвестирования, индивидуум должен сравнивать ожидаемую норму дохода с некоторой соответствующей нормой процента. Образование, например, будет куплено в том случае, если ожидаемая норма дохода превышает норму процента» [6, р. 483]. Расчёты зарубежных экономистов показывают высокую эффективность инвестиций в образование, здравоохранение и другие элементы «человеческого капитала» по сравнению с инвестициями в обычный «материальный» капитал.

В то же время авторы концепции «человеческого капитала» связывают конкретную величину дохода работника не с величиной его «человеческого капитала», а с произведённым работником продуктом. «Труд должен оплачиваться в соответствии с тем, что он производит. В частности, он должен получать свой предельный продукт» [4, р. 17].

Из этого следует, что авторы теории «человеческого капитала» разделяют процесс производства и потребления рабочей силы, и хотя они не называют конкретные источники затрат на производство рабочей силы, понятно, что это не прямые расходы работодателей. Основным видом затрат в процессе потребления труда работников выступает заработная плата.

Концепция «инвестиций в человека» была первой из неокейнсианских представлений о воспроизводстве рабочей силы. Приверженцы этой концепции (Л. Туроу, М. Блауг, Р. Кэмпбелл) дают крайне расширенное толкование содержания самого понятия «человеческий капитал». По их мнению, в него входят почти все унаследованные и приобретённые качества и свойства человека, а не только те из них, которые составляют его личные производительные способности. Сторонники данного течения

трактуют «человеческий капитал» не только как «способность производить предметы и услуги», но и в широком смысле как психо-физические, мировоззренческие и культурные качества и свойства людей.

Общие и профессиональные знания, мастерство и навыки, умение и тому подобное – «всё это составляет человеческий капитал, и всё это должно быть приобретено или увеличено посредством инвестиций в человека», – пишет Л. Туроу [4, р. 45].

По мнению сторонников данной концепции, в производстве человеческих способностей участвуют уже изготовленные определённые вещи («физический капитал»), имеющиеся на лицо знания, умения и иной опыт («человеческий капитал»), природные ресурсы и «человеческое время». «Индивидуумы представляют собой главный источник ресурсов для инвестиций в человеческий капитал. Они вкладывают человеческое время и финансовые ресурсы...» [4, р. 69, 86]. В рамках данного течения производство «человеческого капитала» подразделяют на микро- и макропроцессы. Функции микропроизводства человеческого капитала показывают, каким образом вложения используются для того, чтобы создать какой-либо специфический актив человеческого капитала для какого-то отдельного индивидуума. Функции макро- или совокупного производства человеческого капитала показывают, как общество может создать активы человеческого капитала в целом. Они представляют собой соединение массы функций микропроизводства, фактически применённых с тем, чтобы произвести человеческий капитал, это, прежде всего, создание государством, фирмами и обществом определённых материальных условий, необходимых для формирования и развития живых человеческих сил, а именно: зданий и оборудования школ и лечебниц, библиотек, теле- и радиосети и т. д. Поскольку индивидуумы обладают различными способностями, для каждого индивидуума свойственны особые процессы производства человеческого капитала. Одни и те же ресурсы, направленные на производство человеческого капитала, могут дать у разных индивидуумов весьма различные размеры человеческого капитала, следовательно, процессы производства человеческого капитала различны для разных индивидуумов.

Представители теории «производства человеческого капитала» (Теодор Шульц, Гари Беккер, Ричард Перлман) трактуют «человеческий капитал» как «производительные способности человека». Авторы данной концепции

исходят из предположения, что весь запас такого «капитала» состоит из двух частей:

1) качеств и способностей человека, участвующих в производстве самого «человеческого капитала»;

2) той части этого капитала, «услуги которой предлагаются на рынке... и которая является вложением в производство других предметов и услуг» [7, p. 353–354].

Само производство такого «капитала» сторонники данной теории понимают как «создание производительных способностей человека» посредством специфических процессов (функций), а не с помощью «инвестирования», как считают авторы другой неокейнсианской концепции. Они прослеживают формирование и развитие таких способностей для каждого человека с первых и до последних дней его жизни, включая в это производство те ресурсы, которые соответствуют и доступны определённому возрасту человека. Стоимость «человеческого капитала» в данной теории определяется по издержкам его производства, а не по «капитализированным заработкам» его владельца, как трактуют теоретики «инвестиций в человека».

Несмотря на различия в теориях «инвестиций в человека» и «производства человеческого капитала», очевидно, что обе теории разделяют процесс производства и потребления рабочей силы и источники затрат на эти цели. Если в целях производства рабочей силы рассматриваются перераспределённые средства общества, то в процессе потребления труда работников основным источником возмещения становятся затраты работодателей.

Таким образом, большинство теорий воспроизводства рабочей силы считают рабочей силой конкретного человека. При этом производится разделение процессов производства и потребления рабочей силы. В процессе производства рабочей силы работодатели участвуют опосредованно, а в процессе потребления непосредственно. Основной формой затрат работодателей при потреблении труда работников является выплата заработной платы.

Существуют различные мнения и по поводу того, что именно продаёт работник работодателю. Одни считают, что работник продаёт свой труд или работу (например, Дж. Хикс), другие – что трудовые услуги (П. Самуэльсон и др.), третьи – «услуги человеческого капитала» (Л. Туроу, Г. Беккер и др.). Воспроизводство рабочей силы также рассматривается в различных аспектах, однако общим во всех теориях является то, что все они рассматривают в качестве одного из основных элементов воспроизводства конкретного работника.

Впервые компромиссная концепция, интегрирующая различные экономические теории, была разработана английским экономистом прошлого века А. Маршаллом, который объединил теорию предельной полезности с теорией спроса и предложения и теорией издержек производства (затрат) для исследования взаимовлияния всей совокупности факторов. Сводный анализ теорий, раскрывающих вопросы воспроизводства рабочей силы, представлен в таблице.

Классификация теорий воспроизводства рабочей силы

Ключевые положения	Классики (А. Смит В. Петти Д. Рикардо)	Теория трудовой стоимости (К. Маркс)	Теория «человеческого капитала» (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минцер, Л. Туроу)	Концепция «инвестиций в человека» (Л. Туроу, М. Блауг, Р. Кэмпбелл)	Теории «производства человеческого капитала» (Т. Шульц, Г. Беккер, Р. Перлман)	Неоклассики (А. Маршалл)	Современные теории воспроизводства рабочей силы
Что такое рабочая сила: – сам человек	+	–	+	+	+	+	+
– способность человека к труду	–	+	–	–	–	–	–
Человек продаёт: – свой труд	+	–	–	–	–	+	+
– способности к труду	–	+	–	–	–	–	–
– «услуги человеческого капитала»	–	–	+	+	+	–	–
Человек обладает «человеческим капиталом»	–	–	+	+	+	+	–
Воспроизводство работника	+	+	+	+	+	+	+
Расширенное воспроизводство (семьи работника)	+	+	–	–	–	+	+
Источники воспроизводства: – средства работодателя	+	+	+	+	+	+	+
– перераспределённые средства	–	–	–	–	–	–	+

В отечественной науке объединение различных подходов поддерживал экономист М.И. Туган-Барановский, который в начале прошлого века писал: «Обе теории, по обычному мнению взаимно исключают друг друга, находятся в действительности в полной гармонии друг с другом. Обе теории исследуют различные стороны одного и того же хозяйственного процесса оценки. Теория предельной полезности выяснила субъективные, трудовая теория – объективные факторы хозяйственной ценности» [8, с. 49].

Попытки соединить научные системы, опирающиеся на теорию трудовой стоимости и теорию предельной полезности, предпринимались многими научными коллективами [9; 10].

Повышение интереса к проблеме затрат на рабочую силу начиная с середины XX в. обусловлено следующими взаимосвязанными факторами: высоким уровнем развития производительных сил и соответствующим высоким уровнем индивидуального потребления; научно-техническим прогрессом и повышением требований к качеству рабочей силы; изменением условий на рынке труда – развитием системы социального партнёрства; интеграционными процессами в экономике – миграцией рабочей силы. Произошло усложнение процесса возмещения затрат на рабочую силу – к заработной плате, которая раньше являлась практически единственным источником их возмещения, до-

бавились дополнительные выплаты социального характера, отчисления на различные виды социального страхования, налоги на занятость и т. п. Исследования данной проблемы были использованы при разработке получивших широкое распространение концепций человеческого фактора, качества жизни, качества трудовой жизни.

На современном этапе развития науки выделяют следующие стадии воспроизводства рабочей силы:

- естественное воспроизводство носителей способностей к труду;
- производство рабочей силы (формирование способностей к труду);
- распределение и перераспределение рабочей силы;
- использование способностей к труду [11, с. 306].

Одним из основных субъектов процесса воспроизводства рабочей силы является организация (работодатель). В современном понимании персонал – это категория работников, объединённых по признаку принадлежности к организации или к профессии [12, с. 716]. Таким образом, затраты организации можно разделить на затраты на персонал и другие затраты организации.

Взаимосвязи процесса воспроизводства рабочей силы с затратами организации сферы туризма представлены на рис.



Взаимосвязь затрат организации сферы туризма и процесса воспроизводства рабочей силы

Из приведенных данных следует, что организация сферы туризма прямо или опосредованно участвует во всех стадиях воспроиз-

водства рабочей силы, однако затраты организации на персонал являются только частью общественных затрат на воспроизводство ра-

бочей силы. Общественные затраты на воспроизводство рабочей силы являются более широким понятием и включают в себя затраты организации на персонал.

Таким образом, рассматривая затраты на воспроизводство рабочей силы, следует в первую очередь выделить затраты работодателей на персонал, во вторую – затраты других субъектов общественных отношений, одним из которых является государство.

Затраты организации на персонал являются частной составляющей затрат на воспроизводство рабочей силы, тем не менее эта часть является основной и поэтому наиболее важной в современных условиях для изучения.

Немецкий учёный Ф. Лейтнер в 1925 г. указал, что одна заработная плата не может рассматриваться как хозрасчётный параметр применительно к использованию персонала [13, s. 144]. К ней следует добавлять все расходы предпринимателя на привлечение и использование ресурсов труда, что в совокупности и составляет издержки на персонал.

В целях исследования затрат на персонал отнесём к ним все затраты, производимые работодателем в пользу работников организации. Соответственно, в затратах на персонал можно выделить две основные группы элементов: собственно заработную плату и дополнительные затраты работодателей.

Таким образом, можно сформулировать следующую классификацию затрат работодателей на персонал: вознаграждение за труд, оплаченное, но не отработанное время, бонусы и безвозмездные выплаты, стоимость питания и других натуральных выплат, стоимость жилья работников, оплаченного работодателями, расходы предпринимателя на взносы в фонды социального страхования, стоимость оплачиваемой предпринимателем профподготовки, социальные услуги и т. п. (оплачиваемый предпринимателем транспорт, рабочая одежда, а также налоги, относимые к расходам на персонал).

Проблема управления затратами на персонал в настоящее время получила своё активное развитие, до этого времени в основном исследовалась проблема управления затратами на рабочую силу. Разделение этих понятий связано с возникновением, кроме заработной платы, дополнительных затрат работодателей и государства на воспроизводство рабочей силы, таких как выплаты социального характера,

взносы на дополнительное пенсионное, медицинское, страховое обеспечение. Понятие затрат на рабочую силу более широкое, чем затраты на персонал, и включает ещё и затраты государства, внегосударственных фондов на воспроизводство рабочей силы – это затраты государства на образование, медицинское, пенсионное обеспечение, профессиональную подготовку и переподготовку рабочей силы, её территориальное и отраслевое перераспределение.

1. *Петти В.* Трактат о налогах и сборах. Verbum sapienti – слово мудрым. Разное о деньгах. – М. : Ось-89. – 112 с.

2. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов : пер. с англ. // Антология экономической классики : в 2 т. – М. : Эконом, 1993. – Т. 1. – 475 с.

3. *Маркс К.* Капитал. Т. 1. // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. В 30 т. Т. 23. – М., 1960. – С. 41–152.

4. *Thurow L.* Investment in human capital. – Belmont : Wadsworth Pub. Co., 1970. – 145 p.

5. *Becker G.* Human Capital. – N.Y., 1964. – 234 p.

6. *Cambell R., Siegel B.* The Demand for Higher Education in the U.S. 1919–1964 // The American Economic Review. – 1967. – № 57(3). – P. 482–494.

7. *Ben-Porath Y.* The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings // The Journal of Political Economy. – Vol. 75, No. 4, Part 1. – P. 352–365.

8. *Туган-Барановский М. И.* Основы политической экономии. – 2-е изд. – СПб., 1911. – 512 с.

9. *Лион В. Я., Жуковская И. Ф.* Фундаментальные законы рыночной экономики и формирование цены рабочей силы. – Владимир : Владимир. гос. пед. ун-т, 1996. – 59 с.

10. *Половинко В. С.* Управление персоналом: системный подход и его реализация. – М. : Информ-Знание, 2002. – 484 с.

11. *Еловиков Л. А.* Экономика труда : учебное пособие. – Омск : Ом. гос. ун-т, 2000. – 335 с.

12. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.

13. *Grundriss der Sozialökonomik. Vol. IV.* – Tübingen, 1925. – 420 s.