

# ВЗАИМОСВЯЗЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ФАКТЫ<sup>1</sup>

Ю. А. Перекаренкова<sup>1</sup>, В. И. Крышка<sup>2</sup>, В. И. Беляев<sup>2</sup>, А. Я. Троцкий<sup>1,2</sup>, Н. Н. Солопова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН (Новосибирск, Россия)

<sup>2</sup> Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена исследованию взаимной связи оплаты труда и развития человеческого капитала в современной российской экономике с позиции нормативной теории и позитивной практики. В частности, в статье рассмотрены основные теоретические положения теории человеческого капитала. В ходе проведенного нормативного анализа было выявлено, что развитие человеческого капитала предполагает прирост оплаты труда наемного работника в соответствии с ростом его квалификации. Однако современная практика организации заработной платы, сложившаяся в российской экономике, опровергает данное нормативное положение. Исходя из проведенного анализа статистических данных, установлено, что в основе сложившейся дифференциации в оплате труда лежит не уровень квалификации работника, а рыночная конъюнктура в развитии отрасли, нехватка рабочих по отдельным профессиям и специальностям. Решение сложившейся проблемы между нормативными положениями теории человеческого капитала и реальной практикой организации заработной платы видится, во-первых, в необходимости критического переосмысления неоклассических положений теории человеческого капитала. Во-вторых, важным направлением является создание «дорожной карты», в которой были бы увязаны в единое целое научно-образовательные, управленческие, финансовые и другие решения, касающиеся роста заработной платы лиц высшей квалификации.

**Ключевые слова:** заработная плата, рабочая сила, воспроизводство, квалификация, человеческий капитал.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN WAGES AND HUMAN CAPITAL IN THE RUSSIAN ECONOMY: THE BASIC THEORETICAL PRINCIPLES AND FACTS

Yu. A. Perekarenkova<sup>1</sup>, V. I. Krishka<sup>2</sup>, V. I. Belyaev<sup>2</sup>, A. Ya. Trotskovsky<sup>1,2</sup>, N. N. Solopova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (Novosibirsk, Russia)

<sup>2</sup> Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted to the study of the mutual relationship between wages and human capital development in the modern Russian economy from the perspective of normative theory and positive practice. In particular, the article describes the main theoretical provisions of the human capital theory. In the course of the regulatory analysis, it was revealed that the development of human capital implies an increase in the wage of an employee in accordance with the growth of his qualification. However, the current practice of wage organization in the Russian economy refutes this normative provision. Based on the analysis of statistical data, it was found that the basis of the current differentiation in wages is not the level of the employee qualification, but the market situation in the

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ, № 19-010-00491 «Исследование взаимного влияния уровня оплаты труда и воспроизводства рабочей силы в условиях макроэкономических и институциональных изменений в российской экономике в 1992–2018 гг.».

---

development of the industry, the lack of workers in certain professions and specialties. The solution of the problem between the normative provisions of the human capital theory and the real practice of wage organization is seen, first, in the need for a critical rethinking of the neoclassical provisions of the human capital theory. Secondly, an important direction is the creation of a “road map”, which would be linked into a single whole scientific, educational, managerial, financial and other decisions relating to the wages growth of highly qualified persons.

**Keywords:** wage, labor force, reproduction, education, human capital.

В современной литературе заработная плата, как правило, представляет собой «цену труда», получаемую работником в результате реализации рабочей силы в процессе трудовой деятельности. Основное предназначение заработной платы со стороны наемного работника — воспроизводство его рабочей силы. Вместе с тем со стороны субъекта труда и рабочей силы получаемая заработная плата является также материальной основой формирования человеческого капитала. В целом, выступая денежной основой воспроизводства рабочей силы, получаемая заработная плата должна позволить работнику приобретать не только одежду, продукты питания, воспитывать детей, обеспечивать себя и свою семью жильем, но и создавать возможности для культурного проведения досуга, роста образования, повышения квалификации, то есть всего, что связано с человеческим капиталом. Другими словами, должна существовать двусторонняя зависимость между уровнем оплаты труда и развитием человеческого капитала, т. е. размер получаемой работником заработной платы должен быть достаточным для образования излишка, который можно направить на создание и развитие своего человеческого капитала. Наоборот, наличие определенного человеческого капитала предполагает получение его собственником, как правило, большего размера оплаты труда исходя из достигнутого уровня образования, квалификации, умений и навыков.

Цель статьи заключается в рассмотрении взаимосвязи между оплатой труда и формируемым собственником рабочей силы человеческим капиталом, включая теоретический и эмпирический анализ указанных сторон взаимной связи в современной российской экономике.

Существующие в современной экономической науке подходы к определению уровня оплаты труда и пониманию природы человеческого капитала зародилась в еще рамках классической политической экономии на основе выделения естественной и рыночной цены [1–3]. Были развиты в марксизме, в частности в «Капитале» К. Маркса, посредством выделения переменного капитала, связанного с покупкой товара рабочая сила и производством при-

бавочной стоимости, которая присваивалась прежде всего владельцами только постоянной части капитала (средств производства) [4]. В современной литературе указанная взаимосвязь относится преимущественно к неоклассическому подходу, согласно которому в основе формирования заработной платы лежит механизм спроса и предложения на рынке труда, а человеческий капитал образуется за счет роста уровня квалификации наемных работников, получивших более высокий уровень образования.

Остановимся на неоклассическом подходе подробнее, обратив особое внимание: 1) сначала на человеческий капитал и его нормативное влияние на заработную плату, 2) затем, наоборот, рассмотрим влияние оплаты труда на развитие человеческого капитала.

1. В рамках существующей неоклассической теории можно сформулировать следующие основные идеи, позволяющие выделить взаимосвязь между развитием человеческого капитала и ростом заработной платы.

Согласно теоретическим основам неоклассической школы, человеческий капитал, прежде всего, отождествляется с физическим капиталом, т. е. сделанные вложения (инвестиции) сегодня должны быть источником дохода обладателя данного вида капитала в будущем [5]. В частности, применительно к нормативной теории человеческого капитала сказанное означает, что чем большим потенциалом, иначе говоря, уровнем развития рабочей силы, обладает работник, тем большую заработную плату он должен получать. Это верно и с позитивной точки зрения, поскольку с приобретением более высокой квалификации и совершенствованием своих умений при всех прочих равных условиях в мировой практике, как правило, растет и заработная плата наемных работников.

Однако неоклассический подход, как нам представляется, страдает чрезмерной абстракцией, поскольку не учитывает, например, «человеческое творчество функции труда» [6], развитую в марксизме. Если исходить из трудовой теории стоимости, то в процессе труда, помимо полученного профессионального образования, создается новая рабочая сила, включая рост квалификации ра-

ботника и накопление его трудового потенциала<sup>1</sup>. Сказанное можно представить так:

$$PC - T - PC', \quad (1)$$

где PC — простая рабочая сила; T — процесс труда; PC' — более развитая рабочая сила, включающая прирост трудового потенциала.

Для роста трудового потенциала требуется профессиональное обучение, которое первоначально входит в сам процесс труда и связано с практическим познанием применяемых производительных сил, т. е. свойств сырья и применяемых возможностей орудий труда. С учетом сказанного формула 1 приобретает такой вид:

$$PC - T - O - T - PC', \quad (2)$$

где O — процесс познания и практического самобучения.

Рост потенциала работника, обусловленный профессиональным обучением, выражается в том, что на рынок труда выходит более развитая рабочая сила. Согласно закону трудовой теории стоимости, на рынке обмениваются эквиваленты, более развитая рабочая сила должна получать повышенную заработную плату, которая превышает первоначальную величину, или

$$D_{\text{азп}} - T_{\text{pc}} \dots T \dots T'_{\text{pc}} - D'_{\text{зп}}, \quad (3)$$

где  $D_{\text{азп}}$  — авансированная заработная плата, предназначенная для оплаты простой рабочей силы;  $T_{\text{pc}}$  — неквалифицированный товар рабочая сила;  $T'_{\text{pc}}$  — возросшая стоимость товара рабочая сила благодаря профессиональному обучению;  $D'_{\text{зп}}$  — денежный эквивалент товара рабочая сила, включая прирост заработной платы за повышение квалификации.

Обращаясь к проблеме квалификации рабочей силы, К. Маркс указывал на необходимость получения работником определенной профессиональной подготовки. В этом смысле оплата труда работника с большей квалификацией должна превосходить оплату затрат труда неквалифицированной рабочей силы. Большая оплата труда ставилась К. Марксом в зависимость от издержек на получение образования [4, с. 187–188].

Приведенные теоретико-нормативные основы для формирования научно обоснованной системы определения заработной платы наемных работников не всегда и во всем реализуются в практической деятельности. Уровень образова-

ния и квалификации работника зачастую не является основным критерием определения уровня оплаты труда, поскольку для превращения нормативного требования, что должно быть, в позитивное наличное бытие требуется активная управленческая деятельность, которая в нашей стране пока отсутствует.

Так, согласно данным Росстата, средняя начисленная заработная плата работников в области образования, права, гуманитарных областей и культуры, относящихся к группе специалистов высшего уровня квалификации, в октябре 2017 г. составляла от 34 до 38,5 тыс. руб. в месяц. На этом же уровне устанавливалась заработная плата работников, относящихся к группе со средним уровнем образования: в области экономической и административной деятельности — 35,4 тыс. руб. в месяц; в области правовой, социальной работы, культуры и спорта — 35,7 тыс. руб. в месяц [8].

Примерно равную среднему заработку специалистов высшей квалификации в сфере образования получали заработную плату служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей, рабочие в сфере строительства, изготовлении прецизионных инструментов, полиграфических производств — 32–33 тыс. руб. Большой средний заработок, в сравнении со специалистами высшей квалификации, получали простые операторы промышленных установок и стационарного оборудования — около 37 тыс. руб. в месяц.

Аналогичная пропорция в соотношении уровня заработной платы и квалификации, характерная для специалистов с высшим уровнем образования, повторяется и для лиц со средним специальным образованием, к которым относится, например, средний медицинский персонал. Так, для того чтобы претендовать на должности, относящиеся к среднему медицинскому персоналу, нужно в обязательном порядке иметь соответствующее образование, сформированные умения и навыки, с постоянной ответственностью за жизнь и здоровье пациентов и т. д. Однако при всей ответственности и сложности труда работников данной профессиональной группы оплата их труда установлена на уровне работников сферы обслуживания — продавцов — 29 тыс. рублей в месяц.

Приведем еще один пример. Оплата труда неквалифицированных работников, занятых в промышленности, строительстве и других отраслях, отличается от того же среднего медицинского персонала, получившего соответствующее среднее профессиональное образование, в среднем всего лишь на 3–4 тыс. рублей в сторону уменьшения [8].

Исходя из рассмотренных примеров сложившейся дифференциации в оплате труда между работниками разных профессиональных групп и от-

<sup>1</sup> Трудовой потенциал — это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками [7].

раслей народного хозяйства, можно сделать вывод, что одним из ключевых факторов, оказывающих влияние на различия в величине оплаты труда, является не уровень профессионального образования, а уровень конъюнктурной значимости отрасли, выраженной в искаженном спросе на рабочую силу.

Вместе с тем нельзя не отметить и позитивные тенденции.

Во-первых, рост престижа высшего профессионального образования. Так, несмотря на небольшие различия в средней заработной плате между специалистами с высшим уровнем квалификации и средним, в российской экономике за последние десятилетия сформировалась тенденция роста численности работников с высшим образованием и снижение со средним и основным общим образованием в общей структуре рабочей силы (табл. 1).

Таблица 1

**Структура рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по уровню образования в российской экономике, %**

Уровень образования	2005 г.	2018 г.
Высшее	25,3	33,6
Среднее профессиональное	43,6	44,8
Среднее общее	23,4	17,8
Основное общее	6,9	3,7

Источник: данные Росстата [9, с. 32; 10].

Во-вторых, человеческий капитал часто определяют как некий актив, формируемый собственником рабочей силы на протяжении всей трудовой деятельности [11]. Данный актив предполагает в некотором смысле определенную сумму знаний, умений, навыков. Если по своей природе капитал по К. Марксу есть самовозрастающая стоимость, то на протяжении всей деятельности человек как непосредственный собственник создает, умножает свой человеческий капитал путем вложений в свою квалификацию. В условиях технического и технологического совершенствования стоящая перед работником проблема роста своего потенциала (актива) приобретает еще большую актуальность. Так, в 2018 г. около 25% занятого населения в общей численности занятого населения возрастной группы от 25 до 65 лет в российской экономике прошли повышение квалификации. В целом, несмотря на отмеченные противоречия, доля высококвалифицированных работников в общей численности занятых в возрасте 15–72 лет в российской экономике составила около 1/3 [10].

В-третьих, человеческий капитал помимо самовозрастающей основы, выраженный в «прибавочной стоимости», также предполагает некую по-

стоянную оборотную часть, которую по аналогии с производительным капиталом можно назвать «основным человеческим капиталом», связанным со своеобразным «износом». Поэтому объем заработной платы должен быть достаточным для восстановления физического и морального износа рабочей силы вплоть до наступления пенсионного возраста. В этом смысле доход обладателя человеческого капитала должен быть достаточен не только для текущего воспроизводства рабочей силы, но и для ее поддержания и сохранения в периоды нетрудоспособности.

К сожалению, в рамках существующей на сегодняшний день в экономической науке теории человеческого капитала данная проблема не рассматривается, поскольку в исследованиях акцент делается преимущественно на рабочей силе в трудоспособном возрасте. Однако после наступления периода нетрудоспособности по причине старости, получения травм, инвалидности и т. д. обладателю накопленного человеческого капитала необходимо иметь возможность в удовлетворении потребностей в одежде, пище, жилье, воспитании детей и т. д. В этом отношении существующая пенсионная система в современной российской экономике, предполагающая ежемесячное удержание из заработной платы работника определенной суммы денежных средств с целью их выплаты при наступлении соответствующего пенсионного возраста, не способствует поддержанию приемлемого уровня жизни нетрудоспособного населения. Возможно, проблему человеческого капитала необходимо связать с теорией процента, чтобы выйти на научно обоснованное формирование пенсионного капитала, как частного, так и государственного, с учетом системы страхования.

2. По существу, оплата труда характеризует доход, получаемый работником в процессе трудовой деятельности. Величина данного дохода должна быть достаточной для восстановления израсходованной рабочей силы в процессе труда. Прежде всего это касается установления минимальной заработной платы и прожиточного минимума<sup>1</sup>.

Устанавливаемый и ежегодно пересматриваемый минимальный размер оплаты труда выступает в некотором смысле социальной гарантией того, что назначаемая работнику заработная плата не может быть ниже данной величины. Однако в российской практике по-прежнему сохраняется численность работников, величина заработной платы которых остается ниже устанавливаемого МРОТ (табл. 2).

<sup>1</sup> Иные аспекты, связанные с изучением особенностей воспроизводства рабочей силы при средней и максимальной заработной плате, будут представлены в отдельной статье.



Таблица 2  
**Распределение численности работников  
организаций по размеру начисленной  
зарботной платы в российской экономике, %  
от общей численности работников**

Величина начисленной зарботной платы	Численность работников		
	2015 г.	2017 г.	2019 г.
Менее МРОТ <sup>1)</sup>	1,4	1,8	2,9
Менее ПМ <sup>2)</sup>	10,7	7,3	н/д

Примечание. <sup>1)</sup> На 1 января 2015 г. минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в российской экономике составлял 5965 руб., на 1 января 2017 г. — 7500 руб., на 1 января 2019 г. — 11280 руб. <sup>2)</sup> Прожиточный минимум (ПМ) трудоспособного населения в 1 квартале 2015 г. составлял 10404 руб., в 1 квартале 2017 г. — 10701 руб., в 1 квартале 2019 г. — 11653 руб. Источник: данные Росстата [10, 12–14].

Исходя из таблицы 2, можно отметить тенденцию об увеличивающейся численности работников, начисленная заработная плата которых сохраняется ниже устанавливаемого МРОТ. Данная проблема продолжает существовать в российской экономике, несмотря на вступившее в 2018 г. законодательное установление равенства МРОТ и ПМ. Однако установление ежегодного МРОТ с 1 января каждого года на уровне прожиточного минимума, величина которого определяется во втором квартале предыдущего года, не позволяет решать проблему их отставания. Поскольку происходящий рост уровня потребительских цен предполагает, соответственно, и увеличение прожиточного минимума.

Так, установленный на законодательном уровне МРОТ на 1 января 2019 г. составлял 11280 руб. в месяц, что соответствовало величине прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2018 г. [15]. Однако на 1 января 2019 г. величина прожиточного минимума в среднем по российской экономике за первый квартал 2019 г. составляла уже 11653 руб. в месяц для трудоспособного населения [16]. Вполне логично предположить также его увеличение и в последующие периоды (кварталы) 2019 г.

Данное обстоятельство позволяет утверждать о том, что несмотря на законодательное уравнивание прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда, последний все же продолжает отставать по своей покупательной способности от существующего прожиточного минимума. Более того, индексация МРОТ, происходящая от достигнутого уровня прожиточного минимума в прошлом году, не компенсирует денежных потерь реального потребителя, наемного работника,

в данном периоде. Это говорит о том, что ежегодный пересмотр величины МРОТ должен производиться, исходя из ожидаемого роста цен, закладываемого при формировании бюджета. В противном случае индексация МРОТ на уровне цен прошлого периода в любом случае остается ниже реального уровня цен в каждом последующем.

По данным, приведенным в таблице 2, можно также выделить сохранение высокого уровня численности работников, оплата труда которых продолжает оставаться ниже уровня прожиточного минимума. Высокий удельный вес численности работников, начисленная заработная плата которых ниже величины прожиточного минимума, сохраняется в сфере образования (17%), культуры и спорта (17%), предоставления услуг (17,5%), сельском хозяйстве (11,2%). Подобное обстоятельство лишает получателя данного вида дохода (если оставить в стороне размеры МРОТ и ПМ в сравнении с существующими в ряде российских регионов ценами на питание, одежду, жилье и другими необходимыми составляющими простого воспроизводства рабочей силы) возможности для восстановления своей рабочей силы.

Рассмотрев основные положения теории человеческого капитала во взаимосвязи с практикой организации оплаты труда, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, применение базовых положений концепции человеческого капитала предполагает изменение положения работника в процессе трудовой деятельности, а следовательно, ставит вопрос о необходимости критического переосмысления неоклассических положений теории человеческого капитала, т. е. включить в эту теорию положительные аспекты, развитые в других школах, например, в неомарксизме [17].

Во-вторых, сосредоточенная в российской экономике рабочая сила имеет высокий уровень образования и полученной квалификации. Одновременно с этим сформировалась тенденция «обесценения» рабочей силы высшей квалификации. Причинами, лежащими в основе данного явления, на наш взгляд, являются следующие: 1) сложившаяся в российской экономике несовершенная рыночная конкуренция и 2) соответствующая ей текущая конъюнктура, которые в целом не способствуют практической реализации концепции человеческого капитала, связанного с ростом заработной платы наиболее квалифицированных работников независимо от их отраслевой принадлежности.

В-третьих, для превращения пока еще нормативного требования необходимости развития человеческого капитала в позитивную динамику, на наш взгляд, целесообразно создать «дорожную

карту», в которой были бы увязаны в единое целое научно-образовательные, управленческие, финан-

совые и другие решения, касающиеся роста заработной платы лиц высшей квалификации.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Петти В. Политическая арифметика // Экономические и статистические работы / пер. под ред. д. э.н. М. Смит. М., 1940. С. 154–205.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов Кн. I–III. М.: Наука, 1992. 572 с.
3. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Сочинения. Т. 1. М., 1955. 360 с.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения: в 9 т. Т. 7. М.: Политиздат, 1987. 811 с.
5. Schultz T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities // Economic Research: Retrospect and Prospect. Vol. 6: Human Resources / Editor: Theodore W. Schultz. UMI, 1972. Pp. 1–84. URL: <http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf> (дата обращения: 17.04.2017).
6. Чангли И. И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования: монография. Изд. 4-е. М.: ЦСПиМ, 2010. 608 с.
7. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с.
8. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 г.: стат. бюллетень / Федеральная служба государственной статистики. М., 2018 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.08.2019).
9. Труд и занятость в России. 2017: стат. сб. / Росстат. М., 2017. 261 с.
10. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2018 / Федеральная служба государственной статистики. М., 2018. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.08.2019).
11. Бакшеев С. Л. Человеческий капитал как основной актив постиндустриальной экономики // Экономика и менеджмент систем управления. 2016. № 23. С. 13–20.
12. Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2015 года: статистический бюллетень / Росстат. М., 2015. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/) (дата обращения: 10.08.2019).
13. Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2017 года: статистический бюллетень / Росстат. М., 2017. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/) (дата обращения: 10.08.2019).
14. Сведения о распределении численности работников по размерам заработной платы за апрель 2019 года: статистический бюллетень / Росстат. М., 2019. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/) (дата обращения: 10.08.2019).
15. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: Федеральный закон от 25.12.2018 г. № 481-ФЗ // КонсультантПлюс.
16. Приказ Минтруда России от 02.07.2019 г. № 461н / Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/urov/vpm/proj-min.html/](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/vpm/proj-min.html/) (дата обращения: 10.08.2019).
17. Крышка В. И., Перекаренко Ю. А. Формирование взаимосвязи между развитием человеческого капитала и ростом заработной платы: неомарксистский подход // Финансовая экономика. 2019. № 1. С. 599–602.

## REFERENCES

1. Petty, V. (1940). Political arithmetic. In: Economic and statistical issues. Moscow, 154–205 (in Russian).
2. Smith, A. (1992). Research about the nature and causes of the wealth of Nations (books I–III). Moscow, 572 (in Russian).
3. Ricardo, D. (1955). The beginning of political economy and tax taxation. In: Essays. Vol.1. Moscow, 360 (in Russian).

4. Marx, K. (1987). Selected works. In 9: Vol 7. Moscow, 811 (in Russian).
5. Schultz, T. W. (1972). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Economic Research: Retrospect and Prospect. Vol. 6: Human Resources; Theodore W. Schultz (eds). UMI, 1972. Pp. 1–84. Available from: <http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf> [Accessed 17th April 2017].
6. Changli, I. I. (2010). Work. Sociological aspects of the theory and methodology of research. 4<sup>th</sup> Edition. Moscow, 608 (in Russian).
7. Raizberg, B. A., Lozovskiy, L. S. & Starodubtseva, E. B. (1999). Modern economic dictionary. 2-e eds. Moscow, 479 (in Russian).
8. Information on the salary of employees of organizations by categories of personnel and professional groups of employees for October 2017: stat. bulletin (2018). Federal state statistics service. Moscow. Available from: <http://www.gks.ru> [Accessed 10th August 2019] (in Russian).
9. Labor and employment in Russia 2017: stat. sb. (2017). Rosstat. Moscow, 261 (in Russian).
10. Results of the labour force sample survey (2018). Federal state statistics service. Moscow. Available from: <http://www.gks.ru> [Accessed 10th August 2019] (in Russian).
11. Baksheev, S. L. (2016). Human capital as the main asset of post-industrial economy. *Economics and management of management systems*, 23, 13–20 (in Russian).
12. Information on the distribution of the number of employees by wage for April 2015: statistical bulletin (2015). Rosstat. Moscow. Available from: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/) [Accessed 10th August 2019] (in Russian).
13. Information on the distribution of the number of employees by wage for April 2017: statistical bulletin (2017). Rosstat. Moscow. Available from: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/) [Accessed 10th August 2019] (in Russian).
14. Information on the distribution of the number of employees by wage for April 2019: statistical bulletin (2019). Rosstat. Moscow. Available from: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572/) [Accessed 10th August 2019] (in Russian).
15. About modification of article 1 of the Federal law “On the minimum wage”: the Federal law of 25.12.2018 No. 481-FZ. Accessed from help. — legal system “Consultant-Plus” (in Russian).
16. Order of the Ministry of labor of Russia from 02.07.2009 № 461n. Federal state statistics service. Available from: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/urov/vpm/proj-min.html/](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/vpm/proj-min.html/) [Accessed 10th August 2019] (in Russian).
17. Krishka, V. I. & Perekrestova, Y. A. (2019). Formation of the relationship between human capital development and wage growth: a neo-Marxist approach. *Financial economy*, 1, 599–602 (in Russian).

Поступила в редакцию: 26.07.2019.

Принята к печати: 16.08.2019.