

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ: УРОВНИ АНАЛИЗА

В статье анализируется сущность человеческого капитала, основные его элементы, а также анализируются компоненты инвестиций в человеческий капитал. Теоретические моменты рассматриваются на основе анализа фактического состояния развития человеческого капитала в экономике Республики Беларусь. Определяется характер воздействия человеческого капитала на экономический рост, а также деятельность государства по стимулированию или торможению развития человеческого капитала.

Ключевые слова: занятость, заработная плата, мотивация труда, нестандартные формы занятости, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал.

The essence of the human capital and its basic elements are analyzed in the article. The components of investments into the social capital are analyzed. The theoretical aspects are considered on the basis of the analysis of the actual status of development of the human capital in the economic of Belarus. The nature of influence of the human capital upon economical growth and the activity of the state on the stimulation and slowdown of the development of the capital are determined.

Keywords: Employment, wages, labor motivation, precarious employment, the new economy, labor, vocational training, property, social capital, the subject of labor relations, technological base, labor, human capital.

ВВЕДЕНИЕ. Процессы глобализации и межрегиональной мировой интеграции, охватившие практически все страны и континенты, социальные слои населения оказали значимое воздействие на экономическую жизнь, и в первую очередь, на трудовые отношения и накопление человеческого капитала. Приобретая цепной, постоянный и одновременно трансформационный характер, трудовые отношения олицетворяют систему новых экономических отношений, реализующихся как в рамках национального пространства, так и в пределах мирового рынка труда. Интернационализация и глобализация экономики усиливают этот процесс, взаимоувязывая его с формированием новой экономики, а поскольку, каждая нация уникальна по-своему, в каждом государстве складывается уникальный человеческий капитал. Наиболее значимым изменениям подвергается развитие главного элемента общества – конкретного человека, реализация которого полноценно осуществляется именно в трудовой деятельности, а это означает, что процессы накопления человеческого капитала становятся главным звеном экономических и социальных отношений. Актуальность выбранного исследования предопределяется следующими моментами.

Во-первых, предпринимательно-собственнический аспект отношений экономической системы заменяется профессионально-экономическим, определяющее место в котором занимает труд и человеческий капитал. С момента появления неравенства в обществе и возникновения государства именно собственность определяла и статус государства, и место субъекта хозяйствования и личности в нем. С момента вступления рыночной экономики в информационную стадию развития ситуация меняется. В качестве основных системообразующих элементов экономической системы, наряду с собственностью, выступают трудовые

отношения и человек, предпринимательский сектор и хозяйственный механизм. При этом предпочтение в данной системе отношений отдается трудовым отношениями человеческому капиталу, ибо они олицетворяют ныне далеко не индивидуальный труд, а высокотехнологический, информационный процесс труда, свойственный новой экономике.

Во-вторых, развитие государств по пути формирования новой экономики существенно изменяет формы и механизмы включения индивида в производственный процесс, связанные с появлением и бурным развитием информационных и телекоммуникационных технологий, качественным скачком в научном и техническом прогрессе, а это требует не только более высокого уровня квалификации, но и нового качества работника, что влияет на модификацию системы потребностей и мотивации работников.

В-третьих, усложнение на базе новых технологий производственных процессов, выдвигает новые требования к работнику как субъекту трудовой деятельности. Становится важна уже не просто экономическая составляющая, как совокупность накопленных способностей, знаний, навыков, но и социальная и образовательная - в виде общественного статуса и должностного положения, и личностная самореализация и самоактуализация человека. Учет этих моментов позволит определить, насколько работник как носитель человеческого капитала имманентен новой экономике; насколько он в состоянии адаптироваться к изменениям, происходящим в технике и технологии.

В-четвертых, развитые государства мира вступили в эпоху новой экономики, которая характеризуется не только прогрессом в сфере высоких технологий, повышенным вниманием к интеллектуальному и творческому труду, но и ростом числа субъектов хозяйствования, которые работают в новых условиях. В результате весьма значимыми являются вопросы о том, как индивиды взаимодействуют друг с другом, умеют ли они работать в коллективе, насколько велико их доверие к обществу и государству. Следует выяснить, будет ли работник как носитель элементов человеческого капитала не просто обладать определенными навыками, образованием, но и захочет ли он применить все свои способности и знания реально и с полной отдачей, во благо компании, будет ли он любить свое дело и не только формально исполнять свои обязанности, а творчески подходить к работе. Это покажет, насколько современный работник является носителем элементов социального капитала.

В-пятых, развитие новой экономики трансформирует проблемы и противоречия развития. Внимание к социальным моментам является одним из способов их разрешения. Именно концепция социального капитала объясняет закономерности функционирования современного общества в таких понятиях как доверие, культура, социальные сети, добровольческие ассоциации. Социальные отношения не просто становятся элементами социальной структуры общества, они имеют свой собственный статус, свое значение и могут рассматриваться как ресурсы производственной деятельности, которые существенно увеличивают эффект труда.

В-шестых, формирование новой экономики требует существенного повышения гибкости трудовых отношений на микроуровне и макроуровне. В этом контексте требует дальнейшего переосмысления и развития определенная часть неформальных трудовых отношений. Как известно, экономическая деятельность в современных государствах регулируется формальными институтами, подчинение которым является обязательным и наказуемо в случае отступления от правил. Совсем иной принцип регулирования заложен в системе социальных норм, культурных традиций, легитимных образцов поведения, на основе которых возможно достижение договоренностей, которые не нуждаются в формализации. Элементы позитивных неформальных отношений должны исполняться, иначе их субъекты

будут терять доверие, терпеть социальную изоляцию, будет иметь место снижение престижа и т.п. Исследование гибкости трудовых отношений позволит соединить механизмы формальных и неформальных трудовых отношений и повысить эффективность трудовой деятельности.

В-седьмых, последние десятилетия в экономике и политике определенной критике подвергалась роль государства в экономической системе, что было связано с негибкостью механизмов управления, коррумпированностью общества и приводило к удалению государства от экономики и социальной сферы. Развитие новой экономики, анализ изменений человеческого капитала в новой экономике позволит по-новому подойти к формам и методам работы государственной власти, повысит роль государственных институтов управления.

Обозначенными выше моментами и обусловлена актуальность представленного исследования.

Экономисты рассматривают проблемы человеческого капитала и трудовых отношений в разных аспектах. Так экономико-правовые аспекты охарактеризованы в работах Анисимова Л.Н., Ивановой Ю.И., Лопухина В.Ю., Малашенко В.П., Мамытова Е.К., Одегова Ю.Г., Скрипченко Д.Г., Сулягина А.В. и др. Социальный контекст при анализе человеческого капитала и трудовых отношений преобладает в работах Азаровой Н.Б., Гейца И.В., Горелова Н.А., Малашенко В.П., Федченко А.А., Чепуренко А.Ю. и др. Развитие института собственности в контексте анализа трудовых отношений рассматривается в работах Бондаренко Э.Н., Булановой Н.В., Львова Д.С., Смирнова И.А. и др. Феномен новой экономики в общесистемном толковании определен в работах Белолипецкого В.Г., Гапоненко А.Л., Зотовой Е.С., Игнацкой М.А., Иноземцева В.Л., Корнейчука Б.В., Лазарева И.А., Макарова В.Л., Пороховского А.А., Рашковского Е., Рыючака А.В., Стрельца И.А., Осипова Ю.М. и др. Развитие неформальных трудовых отношений рассматривается в работах Ароновой С.А., Барсуковой С.Ю., Бобровских А.В., Заславской Т., Кандиоти Д., Ковалева Е., Кубишина Е., Седовой Н.Н., Тереховой А.А., Шанина Т., Ярыгиной Т. и др. Исследование проблем социальных типов трудовых отношений в контексте реализации идей социального партнерства нашло свое отражение в трудах Беляевой И., Верхана П.Х., Генкина Б.М., Ермоленко Т., Кирилушкиной И.А., Кубицкого С.И., Переверзева М.П., Садовой Е. и др. Исследование проблем, связанных с содержательными моментами понятий трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, кадровый потенциал нашло свое отражение в работах Кижеватовой Е., Корнейчука Б.В., Нижегородцева Р.М., Рубина Я.И., Соболевой И.В., Тесленко А.Н., Шаталовой Н.И. и др. Анализ процессов накопления и развития человеческого капитала получил реализацию в исследованиях Добрынина А.И., Дятлова С.А., Ерохина С.Г., Ильинского И.В., Исаенко А.Н., Рубина Я.И., Соболевой И.В., Супяна В., Тесленко А.Н., Цыренова Е.Д., Щетинина В.П. и др. Развитие теории социального капитала нашло отражение в работах Вильховченко Э., Монусовой Г., Стрельниковой Л.В., Сысоева С.А., и др. Макроэкономические особенности развития трудовых отношений нашли свое выражение в исследованиях Збышко Б.Г., Кендрика Дж., Лебедевой Л.Ф., Новикова А.В., Марцинкевича В.И., Супяна В. и др.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ. Сам термин «человеческий капитал» не является новым. В своем современном толковании понятие выдерживает множественность подходов, по крайней мере три. Наиболее широкое толкование термина приводит к осознанию того факта, что человеческий капитал начинает включать не только производительные качества индивидов и их возможность извлекать доход, но и комплекс моральных, этических, психологических, мировоззренческих качеств индивида. Подобного подхода придерживался Л.Туроу, который включал в человеческий капитал такие свойства человека, как «уважение к политической и

социальной стабильности, что приобретает преимущественно в результате соответствующего воспитания и образования... Все общества хотят создать индивидуума с определенными будущими предпочтениями... Общество может рассчитывать на получение известных выгод от различных проектов инвестиций в человека именно потому, что они изменяют будущие или текущие предпочтения таким образом, что последние становятся совместимыми со стремлениями общества (или большинства в обществе). Такие изменения в предпочтениях имеют ценность для общества, но не обязательно для индивидуума» [1, с. 12]. При подобном подходе наиболее значимыми составляющими человеческого капитала объявляются культура и образование, а также степень владения научными знаниями и информацией [2, с. 204]. Помимо этого, в такой трактовке человеческий капитал примыкает и к человеческому потенциалу, поскольку рассматривается скорее как ценность не для индивида, а для общества, которое его оценивает. Оно стимулирует развитие таких проектов инвестиций в человека, которые изменяют настоящие и потенциальные потребности людей, чтобы они коррелировались с потребностями общества в целом, поэтому человеческий капитал выступает как социальное благо, а не индивидуальное. Принятие широкого подхода к трактовке человеческого капитала позволит отразить четыре блока человеческого потенциала личности – социальный, институциональный, интеллектуальный, трудовой [3, с. 21].

В соответствии со вторым подходом человеческий капитал рассматривается как свойство человеческой личности как таковой. Важнейший представитель данной трактовки – Дж.Кендрик. Помимо «неосязаемого человеческого богатства», которое включает фонды образования, мобильности и здоровья, он использует понятие «осязаемого человеческого богатства», которое содержит аккумулированные издержки содержания детей до трудоспособного возраста. В этом случае человеческий капитал становится неотделимым от живого человека и представляет собой совокупность физического здоровья человека и его квалификации [4, с. 45].

Наиболее узкая трактовка человеческого капитала представляет третий подход к определению обозначенной категории. Здесь достаточно четкое определение дал У. Боуэн [5, с. 41], который подразумевал под данной категорией приобретенные навыки, знания, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. В соответствии с данным определением можно указать на ряд признаков, которым соответствует человеческий капитал: это накопленный запас навыков, знаний, мотивации и энергии; этот запас используется в производственной деятельности; поскольку целью последней является рост прибыли или дохода, то использование человеческого капитала приводит к их росту; зависимость между затратами в человеческий капитал и доходами стимулирует инвестиции в человека.

Автору представляется необходимой трактовка человеческого капитала как совокупности врожденных способностей, талантов, здоровья; знаний, умений субъектов трудовых отношений, полученных через обучение, образование и практический опыт, требующих отвлечения средств от текущего потребления; которые способствуют росту производительности труда, качества деятельности, способствуют увеличению заработков, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системе мотивации. Мотивация представляет собой процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей, целей организации и общества в целом. Она является формой активности людей по достижению определенного результата. Эта направленная деятельность возникает из-за потребности человека в определенных предметах или явлениях,

необходимости изменить свое материальное или социальное положение, она всегда связана с постановкой цели и продумыванием средств ее достижения.

Человек осуществляет деятельность, при этом он руководствуется определенными принятыми в обществе правилами и нормами поведения, идеалами, привычками, нравственными принципами. Мотивация означает не просто направленность субъекта на определенный предмет потребности, она будет иметь место в том случае, когда индивид достаточно ясно предполагает результаты своей деятельности и его последствия. Жизненный опыт свидетельствует о том, что мы всегда обладаем правом выбора. Не бывает безвыходных ситуаций. Мотивация же является собой процесс, путем которого мы можем осуществить выбор между предполагаемыми вариантами действий. Наше поведение будет предопределяться условиями макро и микроэкономического порядка. В первом случае речь идет о социально-экономических условиях жизнедеятельности общества, особенностях психологического, политического, религиозного и культурного порядка. В качестве условий мотивации трудовой деятельности выступают два блока элементов: во-первых, индивидуально-психологические особенности (социальные, экономические, политические, нравственные перспективы и идеалы; стремления к организации жизни и быта; насущная потребность; сильное чувство; привычки, традиции, предрассудки; подражание, энергетические возможности); ожидаемые последствия действий. Таким образом, мотивацию можно представить как процесс определения потребностей, целей, алгоритма поведения, осуществления обществом целенаправленных усилий по достижению конкретного результата, предопределяемых параметрами – условиями функционирования экономической системы.

Если трактовка человеческого капитала не достаточно нова в науке, то проблемы управления человеческим капиталом только начинают рассматриваться. С позиции автора **под управлением человеческим капиталом** следует понимать процесс влияния субъекта управления на объект управления на основе информации и последовательных управленческих решений. В своем наиболее общем виде управление человеческим капиталом можно рассматривать как создание благоприятных условий для формирования, развития и накопления человеческого капитала и последующая реализация способностей и возможностей человека в экономике.

Управление человеческим капиталом необходимо рассматривать на микро- и макроуровнях. Макроуровень представляет собой мероприятий, направленных на распределение человеческого капитала согласно потребностям реального сектора экономики с учетом прогнозов средне и долгосрочной перспективы инновационного развития. В этом контексте наиболее важными являются вопросы управления человеческим капиталом посредством трудового законодательства, обучения, переподготовки и повышения квалификации, оплаты и мотивации, спроса и предложения в целом на рынке труда, занятости и безработицы, взаимодействия наемных работников и работодателей, уровня жизни и социальной защиты.

Система управления человеческим капиталом на макроуровне будет включать следующие компоненты: объект, субъект, цели и задачи, механизм и методы управления. Механизм управления человеческим капиталом представляет собой совокупность органов, средств и методов, направленных на достижение высокого уровня человеческого капитала. В качестве объекта управления человеческим капиталом можно рассматривать конкретного субъекта хозяйствования, который в пределах своей деятельности реализует вопросы накопления и эффективного использования человеческого капитала. К субъектам управления человеческим капиталом следует отнести органы государственного управления, которые, исходя из функций, можно разделить на органы общей, специальной и отраслевой

компетенции. К органам общей компетенции относятся исполнительные, распорядительные, законодательные органы республиканского и местного уровней. В их функции входит координация управленческой деятельности на всех уровнях. К органам специальной компетенции относят те из них, которые осуществляют управленческую деятельность на межотраслевом уровне по специальным вопросам (например, труд и зарплата). Органы отраслевой компетенции – это отраслевые министерства, осуществляющие функции только в пределах делегированных им полномочий.

При осуществлении процессов накопления человеческого капитала на макроэкономическом уровне субъект управления может использовать целую совокупность методов, таких как, административно-правовые, экономические и социальные. Административно-правовые методы предполагают прямое воздействие субъекта на объект, носят обязательный характер (установление границ трудоспособного возраста, определение продолжительности рабочей недели и т.п.). Экономические методы связаны с установлением экономических нормативов, совершенствованием организации оплаты труда, созданием экономических рычагов и стимулов. К социальным относят методы, которые основаны на моральном и психологическом воздействии и связаны с использованием человеческого капитала.

Микроуровень в управлении человеческим капиталом представляет собой мероприятия, основанные на инвестировании в человеческий капитал, направленные на развитие, приобретением индивидуумом ценностей в виде знаний, умений и способностей, морально-волевых качеств, формирующих основу для использования человеческого капитала. При этом инвестиции могут рассматриваться в двух аспектах, как вложение финансовых средств, так и непосредственно определенные виды деятельности. Существует и классификация инвестиций в человеческий капитал на вещественные (затраты, необходимые для физического формирования человека – на воспитание ребенка) и неимущественные (они способствуют росту производительности капитала, воплощенного в людях, умножают их знания и опыт) [6, с. 63].

В какой бы форме не осуществлялись инвестиции в человеческий капитал, они обладают определенной спецификой:

- Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Однако, более качественные и длительные инвестиции дают и более долговременный эффект.

- Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться.

- По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности, а потом резко снижается.

- При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект», суть которого заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает.

- Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

- Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

- По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения общества, так и человека.

В наиболее общем виде существенные изменения в работнике как носителе элементов человеческого капитала можно свести к модификации структуры и повышения качества рабочей силы, сдвиг в приоритетах расходов на накопление элементов человеческого капитала, в требованиях квалификации и переподготовки, трансформация самих процессов накопления. Во-первых, человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего становится изменение структуры и повышение качества рабочей силы. Акцент смещается в сторону инновационной составляющей человеческого капитала, ибо это оборачивается совершенствованием производственных и технологических процессов. Во-вторых, поскольку, основной вклад в производительность и продуктивность вносят работники в возрасте 25-40 лет, то особое значение приобретают вложения в удлинение производительной деятельности работников, т.е. растут инвестиции в поддержание здорового образа жизни и здоровья человека. В-третьих, существенным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, подготовке и переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности. В-четвертых, происходят существенные изменения в накоплении человеческого капитала. Поскольку не вся информация поддается кодификации, глобальные информационные сети не решают проблемы генерирования знаний, эти пробелы должны быть дополнены коммуникативными связями и сотрудничеством в социальной общности, т.е. элементами социального капитала, носителем которых становится человек. В-пятых, с ростом требований к субъекту трудовых отношений как носителю элементов человеческого и социального капитала, меняется порядок создания рабочих мест. Глобализация экономических и социальных отношений, повсеместное использование коммуникационных технологий и информации приводят к возникновению новых профессий и ликвидации старых, преобразуется характер трудовой деятельности. Важнейшим фактором успешности индивида и организации становятся знания и непрерывный процесс обучения. По мнению автора, наиболее существенными характеристиками зрелости процесса управления человеческим капиталом и высокого уровня его развития, выступают развитые формы организации труда, которые могут отражаться такими параметрами, как количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо оплата их труда), функциональная (используется уже имеющийся контингент, фирма меняет количество часов работы, переучивает персонал, меняет его местами), пространственно-временная (использование нестандартных, гибких форм занятости и организации трудовой деятельности, внедрение гибких режимов труда, дифференцированных форм найма и увольнения).

Когда мы используем понятие гибкой формы занятости, то имеем в виду формы использования труда субъектов трудовых отношений, которые основаны на применении нестандартных организационно-правовых условий деятельности, основной характеристикой которых выступает гибкость. В современной литературе ее трактуют, как правило, не столько как внешнюю подвижность субъекта, сколько как приспособляемость его внутренней структуры, потенциальную способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий деятельности. Развитие и широкое распространение новых нестандартных форм деятельности в современной экономике явилось результатом целого комплекса социально-экономических, политических, технических изменений, которые вызвали возникновение новых сфер приложения труда.

Гибкие график работы представляет преимущества всем субъектам трудовых отношений, представляя возможность более эффективного управления временем как ресурсом. Наниматель в состоянии варьировать степень трудовой нагрузки работников, осуществляя гибкое реагирование на изменение рыночной ситуации, представляя работникам дополнительное свободное время в ненапряженные производственные периоды и увеличивая рабочие периоды в напряженные периоды. Работник получает дополнительные преимущества за счет возможности выбора начала и окончания работы, учитывая свои физиологические и психологические особенности и фазы наибольшей биологической активности.

Современные исследователи выделяют множество нестандартных форм привлечения к трудовой деятельности [7, с. 126], [8, с. 68-76], [9, с. 24-36]:

- Временная занятость – деятельность работников, которые заключили трудовые контракты на определенный срок или на выполнение конкретного объема работ, так же имеющие сезонную, случайную или разовую работу;

- Неполная, частичная занятость, означает, что работники имеют трудовые контракты на неполное рабочее время либо обычная продолжительность рабочего времени меньше стандартной величины;

- Недозанятость – сюда относят работников, временно отсутствующих на рабочем месте или которые трудятся меньше обычного времени по независящим от них причинам;

- Сверхзанятость – характерна для работников, чья продолжительность рабочего времени больше определенной величины;

- Самостоятельная занятость – она охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле слова;

- Неформальная занятость.

В условиях зрелости человеческого капитала наиболее значимыми среди новых форм нестандартной занятости и организации труда являются телеработа и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно в виду многообразных форм его проявления и невозможностью четкой нормативно-правовой регламентации, а также достаточно быстрым его распространением. По прогнозам Международной конфедерации агентства заемного труда, частные агентства занятости могут создать в ближайшие годы рабочие места для 6,5 миллиона человек ежедневно [10, с. 143]. Как показывает практика, заемный работник обладает определенными характеристиками: во-первых, он относительно молод. В Западной Европе средний возраст составляет 41,4 года, в Германии – 37,5 лет, в Испании около 84% моложе 34 лет, подобная ситуация характерна для Франции, Швеции, Дании. Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем по стране. В Германии 13,2% заемных работников имеют высшее образование, тогда как в экономике в целом – 20,8%. В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заемный труд чаще, чем мелкие [11, с. 23-24].

В Финляндии было проведено исследование причин, по которым работники выбирают заемный труд в качестве формы занятости. Самым популярным стало использование его в качестве альтернативы безработице – 38%, возможность перейти на постоянную работу – 19%, приобретение опыта работы – 15%, дополнительный заработок для студентов – 10%, как альтернатива постоянному труду – 4%, дополнительный заработок к другой работе – 4%, совмещение работы с семейными обязанностями, разнообразие заданий – 1%, свобода выбора времени работы, другое – 6% .

Одной из наиболее существенных черт заемного труда является тот факт, что трехсторонняя модель трудовых отношений «работник-наниматель-государство» трансформируется в четырехстороннюю «работник – агентство- организация-

пользователь». В качестве разновидностей заемного труда можно выделить четыре формы:

1. Аутсорсинг человеческих ресурсов. В данном случае компания передает во внешнее управление всю или значительную часть кадровой работы (найм-увольнение сотрудников, ведение трудовых книжек, издание приказов), бухгалтерскую деятельность или вспомогательную деятельность (охрана, уборка).

2. Аутстаффинг – представляет собой выведение части своих работников за рамки штата через процедуру увольнения и перевод их в кадровое агентство, которое и заключает с ними трудовые договора.

3. Подбор временного персонала – предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок, на выполнение проекта или на сезонные работы. В этом случае кадровое агентство само подбирает работников и заключает с ними гражданско-правовые договора и полностью несет за них ответственность. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

4. Лизинг персонала – предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок – от трех месяцев до нескольких лет. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

Наше государство осуществляет трансформацию экономических отношений и, несмотря на определенные сложности, которые имели место в реформенный период развития Республики Беларусь, можно констатировать, что наше государство благодаря активной политике, направленной на стимулирование экономического роста, сумело сохранить высокий уровень развития человеческого капитала и осуществляет мероприятия по его увеличению, об этом свидетельствуют данные таблицы (таблица).

Таблица. **Основные показатели развития человеческого капитала**

Рейтинг страны по ИРЧП	ВВП на душу населения	Госрасходы на образование, % ВВП	Общие расходы на здравоохранение, % ВВП	Коэф. эконом. активности жен (%)	Коэф. эконом. активности муж (%)	Уровень грамотности взрослого населения	Ожидаемая продолжительность жизни с учетом здоровья, годы
1.Норвегия	56 214	9,7	9,7	63,0	71,0	99,7	73
2.Австралия	39 539	8,5	8,5	58,4	72,2	99,7	74
3.Нидерланды	40 676	10,8	10,8	59,5	72,9	99,7	73
4.США	45 989	16,2	16,2	58,4	71,9	99,7	70
6.Канада	37 808	10,9	10,9	62,7	73,0	99,7	73
9.Германия	36 388	11,3	11,3	53,1	66,8	99,7	73
10.Швеция	37 377	9,9	9,9	60,6	69,2	99,7	74
12.Япония	32 418	8,3	8,3	47,9	71,8	99,7	76
20.Франция	33 674	11,7	11,7	50,5	62,2	99,7	73
39.Польша	18 905	7,1	7,1	46,2	61,9	99,5	67
40.Литва	17 308	6,6	6,6	50,2	62,1	99,7	63
65.Беларусь	13 040	5,8	5,8	54,8	66,5	99,7	62
66.Россия	18 932	5,4	5,4	57,5	69,2	99,6	60
68.Казахстан	11 510	4,5	4,5	65,7	76,3	99,7	56

Сост. по [12, с. 158-168].

Как известно, наиболее обобщающим показателем уровня развития и эффективности использования человеческого капитала является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). По последним данным наше государство занимает 65 место в мировом рейтинге, входя в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала и, занимая первое место среди государств СНГ. Наиболее высокие параметры стали достижимы благодаря высокому уровню

грамотности взрослого населения (на уровне развитых стран мира) и достаточно продолжительной жизни населения с учетом здоровья. Это обусловлено, в первую очередь тем, что государство продолжает социальную ориентацию белорусской модели и значительные средства 5,8% ВВП тратятся на образование и здравоохранение. Тем не менее, несколько мы отстаем в производстве ВВП на душу населения. Одна из причин отставания – проблема доминирования технологических укладов. Эффективное развитие государств обеспечивается за счет достижения высокого уровня технологий, разрабатываемых и внедряемых в производство и основана на доминировании 5 и 6 технологических укладов. Современное состояние экономики Республики Беларусь таково, что сегодня можно говорить о доминировании в ней технологий III и IV укладов (автомобиле-, тракторостроение, органическая химия, переработка нефти), высокой степени износа основных фондов – 65-70%, довольно низкой доле инновационно продвинутых предприятий - 14-16%. Удельный вес новой продукции в общем объеме промышленного производства оставляет всего 11-13%. Достаточно невысокими являются затраты, производимые для развития научных исследований и разработок, в пределах 0,7-1% ВВП.

Рассмотрение взглядов представителей экономической науки, анализирующих теорию человеческого капитала, позволяет сформулировать ряд выводов относительно ее связи с системой образования. Здесь необходимо охарактеризовать ряд моментов.

Во-первых, введение в категориальный аппарат понятия «человеческий капитал» требует изменения экономических основ соединения субъектов трудовых отношений и основного капитала в процессе производства. Вопрос о субъекте инвестирования человеческого капитала в экономику остается пока открытым. Скорее всего, следует говорить о множественности субъектов и сложном, многокритериальном характере процесса принятия инвестиционных решений. Но человеческий капитал становится капиталом, то есть приобретает способность приносить доход только тогда, когда он соединяется с основным вещественным капиталом. Чтобы поддерживать эту взаимосвязь на максимально возможном согласованном уровне, наравне с амортизацией вещественного капитала, необходимо осуществлять и амортизацию человеческого капитала. Введение в научный оборот категорий физического и морального износа человеческого капитала связывают с именем ученого Й. Бен-Порэта. Восстановление морального износа напрямую связывается с основными задачами и принципами системы непрерывного образования. Уровень морального износа человеческого капитала определяется, прежде всего, темпами морального износа основного капитала. Что касается степени физического износа, то она никоим образом не зависит от состояния основного капитал, а обуславливается общим уровнем социально-экономического развития и природными свойствами человека.

Во-вторых, основная посылка, обеспечивающая соотношение образования человека и капитала, заключается в том, что и то, и другое приносит доход на осуществляемые инвестиции. Чем больше человек инвестирует в свое образование, тем выше его доходы. Отсюда можно полагать, что непрерывное образование должно стать экономической потребностью человека. Специализированное статистическое исследование взаимосвязи между доходами субъекта трудовых отношений и степенью непрерывности его образования могло бы дать обширные факты для научной детализации этой проблемы.

В-третьих, некоторая часть человеческого капитала, выраженная через человека, функционирующая только посредством человека, не принадлежит самому человеку. Некоторые инвестиции в человеческий капитал не приводят к повышению доходов работников, хотя и увеличивают их экономические способности, поскольку они осуществляются и отдача от них получается не самими людьми – носителями

капитала, а фирмами и государствами, в которых они работают. С этой точки зрения систему государственного образования, при которой государство инвестирует в человека определенные средства и получает доход в виде налогов, можно рассматривать как экономическую деятельность. Поскольку обучение – это процесс, требующий обоюдного участия, то есть постороннего инвестора и самого человека как инвестора собственных способностей и дополнительных усилий по обучению, то необходимо осуществлять разделение полученного за счет более высокого уровня образования дохода между инвестором и самим человеком. Непрерывное образование, как непрерывный процесс инвестирования, с одной стороны, увеличивает доходы самого работника, а с другой – предприятия и государства. Следует иметь в виду, что, если повышение уровня образования при функционировании системы непрерывного образования действительно осуществляется непрерывно, то увеличение дохода – это процесс дискретный. Для его достижения требуется не только инвестирование, но и определенный период накопления человеческого капитала [13, с. 19-20].

Необходимость непрерывного процесса обучения обусловлена быстрыми темпами социально-экономического прогресса. В настоящее время инновационный лаг, т.е. период от момента возникновения идеи до начала ее эксплуатации основанной на ней технологии сократился с 50 до 2-3 лет; лаг обучения, т.е. время, необходимое для освоения новой технологии, сократилось в развитых странах с 6-7 лет до 2-3 месяцев [14, с. 15].

Можно выделить причины положительного влияния образования на увеличение производительности труда: более образованный работник сделает одну и ту же работу лучше, чем его необразованный коллега; образование уменьшает противостояние инновациям; образование способствует повышению рационализации рынка труда посредством повышения роли информации и ее влияния на выбор вида занятости; общей тенденцией индустриализации становится повышение значения образования, необходимого работнику при его трудоустройстве [15, с. 125].

Интересен в этом контексте опыт Японии. Дело в том, что в условиях «пожизненного найма» обучение в компании становится просто необходимым, поскольку способствует формированию у постоянного персонала динамичности, мобильности, коммуникативности. Особенностью действующих систем переподготовки персонала является рассмотрение их как составных элементов единых комплексных программ повышения квалификации сотрудников. При этом проблемы профессионального и квалификационного роста обязательно увязываются с перспективными планами развития, включая прогнозы по переходу на выпуск качественно новой продукции, модернизации производства, подбору персонала. Особенностью внутрифирменного обучения на японских предприятиях выступает индивидуальный подход, высокая степень интенсивности, заинтересованность сотрудников, чему способствует своеобразная материальная компенсация со стороны администрации. Если субъект трудовых отношений относится к категории постоянного персонала, то на него распространяется программа развития карьеры, которая рассчитана на долгосрочный период времени. Эти программы предполагают, во-первых, возможные формы переподготовки; во-вторых, периодическую оценку профессионального и квалификационного уровня занятых на предприятии.

Внутренняя подготовка персонала предполагает обучение во время работы (на рабочем месте, под контролем более опытного и квалифицированного персонала), обучение вне работы и самообразование. Больше всего внимания уделяется обучению непосредственно на рабочем месте. Это диктуется следующими моментами: сотрудники осознают, что их жизненная перспектива связана с работой

в данной организации, для профессионального и должностного роста в рамках которой необходимо достижение высокого качества рабочей силы; система обучения рассматривается в качестве начального этапа, за которым следует уровень развития инициативы; японский менеджмент традиционно ориентирован на многопрофильного универсального работника, для подготовки которого необходимы большие затраты времени и ресурсов; одним из атрибутов комплексного подхода к образованию является стремление к саморазвитию.

Здесь необходимо отметить, что сам по себе высокий образовательный уровень населения не гарантирует высоких темпов экономического роста. В качестве обоснования этого тезиса можно указать несколько причин:

Во-первых, неэффективное использование имеющегося человеческого капитала (например, использование высококвалифицированных работников на рабочих местах, где квалификация не требуется);

Во-вторых, нерациональное осуществление инвестиций в образование, человеческий капитал (например, подготовка и переподготовка специалистов по невостребованным специальностям);

В-третьих, низкое качество образования;

В-четвертых, неверно выбранная стратегия развития страны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Таким образом, развитие государств по пути формирования информационного общества и новой экономики, приводит к модификации работника как субъекта трудовых отношений в контексте носителя элементов человеческого капитала. Работник становится важен не сам по себе, а как сгусток способностей, талантов, здоровья; знаний, умений, которые получены через обучение, образование и практический опыт, способствуют росту производительности труда, качества деятельности, увеличению зарплаток, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системы мотивации работника как субъекта трудовой деятельности. В наиболее общем виде существенные изменения в работнике как носителе элементов человеческого капитала можно свести к модификации структуры и повышения качества рабочей силы, сдвиг в приоритетах расходов на накопление элементов человеческого капитала, в требованиях квалификации и переподготовки, трансформация самих процессов накопления. Во-первых, человеку в процессе накопления знаний присущи свойства самосовершенствования и саморазвития, результатом чего становится изменение структуры и повышение качества рабочей силы. Акцент смещается в сторону инновационной составляющей человеческого капитала, ибо это оборачивается совершенствованием производственных и технологических процессов. Во-вторых, поскольку, основной вклад в производительность и продуктивность вносят работники в возрасте 25-40 лет, то особое значение приобретают вложения в удлинение производительной деятельности работников, т.е. растут инвестиции в поддержание здорового образа жизни и здоровья человека. В-третьих, существенным образом изменились объективные требования к знаниям и навыкам работников, подготовке и переподготовке кадров, повышению их интеллектуального и культурного уровня, созданию условий для творческого развития и самореализации личности. В-четвертых, происходят существенные изменения в накоплении человеческого капитала. Поскольку не вся информация поддается кодификации, глобальные информационные сети не решают проблемы генерирования знаний, эти пробелы должны быть дополнены коммуникативными связями и сотрудничеством в социальной общности, т.е. элементами социального капитала, носителем которых становится человек. В-пятых, с ростом требований к субъекту трудовых отношений как носителю элементов человеческого и социального капитала, меняется порядок создания рабочих мест. Глобализация экономических и

социальных отношений, повсеместное использование коммуникационных технологий и информации приводят к возникновению новых профессий и ликвидации старых, преобразуется характер трудовой деятельности. Важнейшим фактором успешности индивида и организации становятся знания и непрерывный процесс обучения.

Литература

1. Турроу Л. Инвестиции в человеческий капитал/ Л. Турроу.- М.: Наука, 2000. – 112 с.
2. Медведев В.А. Перед вызовами постиндустриализма: Взгляд на прошлое, настоящее и будущее экономики России/ В.А. Медведев. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 440 с.
3. Ерохин С.Г. Развитие человеческого капитала в условиях становления постиндустриального общества: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01/ С.Г. Ерохин; Рос.экон. акад. – М., 2010. – 25 с.
4. Шульгина Л.В. Занятость населения и человеческий капитал / Л.В. Шульгина. – Воронеж: Воронеж.госуд. технолог. акад., 2005. – 150 с.
5. Человеческий капитал в транзитивной экономике / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренов. – СПб: «Наука», 1999. – 308 с.
6. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование/ Дж. Кендрик. – М.: Прогресс. – 1978. – 127 с.
7. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников// Вопросы экономики. – 2006. - № 1. – С.122 – 134.
8. Деминг У.Э. Новая экономика / У.Э. Деминг. – М.:Эксмо, 2012. – 198 с.
9. Галиева Г.Ф. Формирование новой экономики и ее социально-экономические последствия/ Г.Ф. Галиева. – М.: Наука, 2007. – 124 с.
10. Колесов В.П. Международная экономика/ В.П. Колесов, М.В. Кулаков. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 472 с.
11. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда/ Я.В. Кривой. – Гомель:Е.А.Ковалева, 2012. – 160 с.
12. Доклад о человеческом развитии за 2011г. – М.: ПРООН, 2011. – 168 с.
13. Лобанов Н.А. Человеческий капитал в системе непрерывного образования/ Н.А. Лобанов, В.Н. Скворцов. – СПб.: Изд-во Файндер, 2002. – 64 с.
14. Санто Б. Парадигма глобализации/ Б. Санто// Белорусский экономический журнал. – 2002. - № 3. – С. 15-29.
15. George, V. The impact of social policy/ V. George, P. Wilding. – London: Routledge, 1984. – 300 p.