

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЕГО МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ

Базылева М.Н.

Предметом анализа выступает человеческий капитал и факторы его мотивации в Республике Беларусь. Цель исследования заключается в определении сущности человеческого капитала и определении его мотивирующих факторов. Задачи исследования: определить сущность человеческого капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду. Методы исследования – это система общемировоззренческих, общих научных и частных методов познания. Результаты: определение сущности человеческого капитала на основе системного анализа позволило охарактеризовать мотивацию трудовой деятельности как сущностного элемента человеческого капитала и рассмотреть роль материальных мотивов в его формировании. В качестве факторов были рассмотрены такие как, ВВП на душу населения, удельный вес зарплаты в производимом ВВП, удельный вес минимальной заработной платы в ВВП, уровень безработицы, пособие по безработице, особенности пенсионной системы. Область применения результатов – деятельность органов управления в сфере регулирования трудовых отношений. Выводы: с целью увеличения мотивационной компоненты человеческого капитала необходимо обратить внимание на рост ВВП, повышение доли заработной платы в производимом ВВП, увеличение доли минимальной заработной платы в ВВП, совершенствование механизма регулирования рынка труда в части безработицы и совершенствовании пенсионной системы.

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.

HUMAN CAPITAL AND MOTIVATIONAL FEATURES IN MODERN BELARUS

Bazyleva M.N.

The subject of analysis is human capital and motivation factors in the Republic of Belarus. The purpose of the study is to determine the nature of human capital and the determination of his motivating factors. PURPOSE: To determine the nature of human capital, to characterize the place of motivational components in his system, to identify the factors that motivate staff to highly productive labor. Research methods - a system common scientific and private methods of cognition. Results: The definition of the essence of human capital characterize the motivation to work as an essential element of human capital and to consider the role of material motives in its formation. The factors were considered such as GDP per capita, the share of wages in the produced GDP, the share of minimum wages in GDP, unemployment, unemployment benefits, especially pension system. Scope results - activities of management in the field of labor relations. Conclusions: In order to increase the motivational components of human capital necessary to pay attention to the GDP growth, increasing the share of wages in the produced GDP,

increase of minimum wages in GDP, improving the mechanism of regulation of the labor market in terms of unemployment and improving the pension system.

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

ВВЕДЕНИЕ. Теория человеческого капитала объясняет влияние качественных характеристик субъектов трудовых отношений на результирующие параметры производства. В наиболее общем виде подобное воздействие можно свести к следующим моментам: улучшение качества субъектов трудовых отношений, повышение мобильности, стимулирование производства и занятости с целью повышения качества благосостояния, увеличение инвестиций в экономику путем преодоления диспропорции в распределении доходов и собственности.

Актуальность выбранного исследования предопределяется следующими моментами. Во-первых, предпринимательско-собственнический аспект отношений экономической системы заменяется профессионально-экономическим, определяющее место в котором занимает труд и человеческий капитал. 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. 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.

Степень исследования проблемы. 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., Сутягина 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., Рючака 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.

Предметом исследования выступают мотивационные аспекты человеческого капитала.

Цель исследования заключается в определении сущности человеческого капитала и определении его мотивирующих факторов.

Задачи исследования: определить сущность человеческого капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду.

Методы исследования – это система общемировоззренческих. Общих научных и частных методов познания.

Постановка проблемы. В своем современном толковании понятие «человеческий капитал» выдерживает множественность подходов. Можно выделить 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]. Данный подход представляется достаточно широким для толкования человеческого капитала, поскольку к данной категории очень близко подходят смежные понятия капитала культуры и социального капитала, и становится сложно разграничить их. 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 отличается от указанных выше. Здесь достаточно четкое определение человеческого капитала 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 необходимым выделить в качестве весьма значимого элемента человеческого капитала мотивацию, именно она позволяет сконцентрировать внимание на проявлении потребностей и интересов экономических субъектов. Сама совокупность способностей человека говорит о потенциальных возможностях индивида, которые должны быть реализованы. Полноценность реализации зависит от наличия соответствующей мотивации, от того, насколько человек ориентирован на достижение определенного результата. Это позволит фиксировать следующие признаки человеческого капитала: это определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций; они целесообразно используются; ведут к росту квалификации; содействуют росту производительности и качества труда; тем самым ведут к росту зарплаток.

Исходя из проведенного выше анализа, 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 зарплаток, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системы мотивации.*

В указанном контексте наиболее значимым элементом человеческого капитала выступает мотивация труда. Мотивация - это не просто целенаправленная активность людей. Она будет иметь место там, где человек более или менее четко осознает предполагаемые последствия деятельности и ее возможные результаты. Практика показывает, что человек имеет право выбора среди нескольких альтернатив поведения. Именно мотивация является процессом выбора конкретного поведения среди возможных вариантов трудовых действий людей. Когда у человека актуализирован какой-то экономический интерес, то именно мотивация позволяет выбрать варианты поведения, направляет поведение, предопределяет последовательность мероприятий по достижению конкретной цели. Выбор

алгоритма поведения будет определяться факторами макроэкономического и микроэкономического порядка. Микроэкономические факторы обусловлены, во-первых, специфическими условиями трудовой деятельности, во-вторых, индивидуально-психологическими особенностями работника, в-третьих, ожидаемыми последствиями действий. Наибольшую пестроту будут представлять индивидуально-психологические особенности работника. Сюда войдут, во-первых, социальные, политические, экономические и нравственные идеалы и перспективы; во-вторых, стремления к организации жизни и быта; в-третьих, очень сильная потребность в чем-либо; в-четвертых, сильное чувство; в-пятых, привычки, предрассудки, традиции; в-шестых, подражание; в-седьмых, энергетические возможности.

Любая деятельность, как известно, сопряжена с определенными издержками, имеет свою цену. Трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отвлекать работника, если нет достаточных условий для поддержания работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные производственные условия, неразвитость социально-бытовой сферы могут приводить к такой стратегии поведения работников, когда они предпочитают работать меньше, меньше и получать, так как для них неприемлема цена интенсивного труда. Может иметь место и иная ситуация, при которой, работник для поддержания определенного уровня благосостояния, готов платить здоровьем. А общество, устанавливая надбавки и льготы за вредные условия труда, оплату за сверхурочную работу, это санкционирует. Необходимо понимать, что, чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него значимы такие мотивы труда, как долг перед обществом, стремление приносить пользу. Параллельно в его сознании происходит гипертрофирование материального вознаграждения за труд. Эти процессы развиваются наиболее интенсивно, когда заработная плата оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта.

Следствием снижения мотивов реализации в обществе становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции теряют смысл и перестают связываться с удовлетворением собственных потребностей.

Сам факт вступления человека в определенные трудовые отношения с целью реализации накопленного человеческого капитала предполагает, что он за заранее оговоренное вознаграждение обязан выполнять определенные обязанности. В этом контексте мотивация теряет смысл. Это сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы угрозы увольнения за невыполнение минимальных требований нанимателя. Работник должен четко знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их выполнении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несет в себе элементы принуждения, она ограничивает свободу выбора вариантов поведения. Все же грань между контролируемым и мотивируемым поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает сильной самодисциплиной, добросовестно трудится и выполняет правила трудового распорядка.

Мотивация труда как бы вырастает из административных методов управления, но не заменяет их. Мотивация эффективна только в том случае, когда предприниматели поддерживают тот уровень работы, за который платят. В наиболее общем виде цель мотивации – не просто побудить человека работать, а побудить его делать лучше и больше, чем это обусловлено трудовым контрактом. Для этого наниматель может использовать многообразие форм мотивирования работников (таблица 1).

Таблица 1 – Формы мотивирования работников

Материальная мотивация трудовой деятельности	Форма мотивирования	Содержание
		Зарплата
	Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия
	Участие в акционерном капитале	Покупка акций и получение дивидендов по льготным ценам или безвозмездно
	Участие в прибыли	Выделение части прибыли на формирование поощрительного фонда
	Дополнительные выплаты	Субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, которые связаны с работой
Условно материальное мотивирование	Сберегательные фонды	Открытие сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процента, льготные режимы накопления
	Льготное кредитование	Выделение льготных кредитов на строительство жилья, приобретение товаров длительного пользования
	Скидки на продукцию	Предоставление скидок на продукцию, выпускаемую предприятием
	Стипендиальные программы	Полное или частичное покрытие образовательных расходов
	Обучение в организации	Организация обучения на рабочем месте
	Программы по воспитанию и обучению детей	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей сотрудников, стипендии для студентов
Нематериальная мотивация	Мотивирование свободным временем	Предоставление дополнительных выходных и отпусков за активную деятельность
	Организационное мотивирование	Повышение удовлетворенности от выполняемой деятельности в рамках конкретного коллектива
	Общественное признание	Вручение грамот, почетных звание, наград, доски почета

Данные таблицы свидетельствуют, что основной формой мотивирования является оплата труда. Как правило, под ней подразумевают вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору выплачивается работнику за выполненную работу. Размер оплаты труда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально деловых качеств работника, результатов его деятельности. Эффективно действующее предприятие строит оплату труда на следующих принципах: зависимость оплаты труда от количества и качества выполненной работы, дифференциация ее размера в зависимости от квалификации персонала, превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней зарплаты. В количественном выражении расходы на оплату труда включают следующие элементы: основная заработная плата – вознаграждение за выполненную работу в соответствии с нормами труда; дополнительная – вознаграждение за труд сверх установленной нормы; другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Результаты исследования. Существует некоторые факторы, которые в современных условиях снижают мотивационный уровень заработной платы. Во-первых, это касается воспроизводственной функции заработной платы. Необходимо

отметить тот факт, что в Республике Беларусь уровень заработной платы существенно отстает не только от развитых стран, но и от пограничных государств.

Таблица 2 – Среднемесячная заработная плата в странах мира в 2013 г. [6]

Государство	Величина среднемесячной заработной платы в долл США
Российская Федерация	841
Казахстан	699
Азербайджан	510
Украина	455
Армения	292
Молдова	280
Киргизстан	227
Беларусь	516
Таджикистан	202
Германия	2865
Швеция	2726
Италия	2368
Испания	2009
Польша	842
США	3504
Япония	4230

В качестве причин подобной ситуации можно выделить, по крайней мере, две. Прежде всего, наше государство существенно отстает от развитых стран по уровню социально-экономического развития. В мировом сообществе для международных сопоставлений в этом контексте применяется такой показатель, как индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). По данным за 2013 год наша страна занимала 50-е место (таблица 3).

Таблица 3 – Рейтинг стран по ИРЧП [7]

Рейтинг стран по ИРЧП	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	Средняя продолжительность обучения, лет	ВВП на душу населения в долл. США	Доля занятых в общей численности населения	Коэффициент Джини
1.Норвегия	81,3	12,6	46982	65,9	25,8
3.США	78,7	13,3	42486	61,2	40,8
5.Германия	80,6	12,2	34437	57,2	28,3
7.Швеция	81,6	11,7	35048	62,5	25,0
10. Япония	83,6	11,6	30660	59,7	-
11. Канада	81,1	12,3	35716	62,7	32,6
18. Австрия	81,0	10,8	36353	58,6	29,2
20. Франция	81,7	10,6	29819	54,4	-
21. Словения	79,5	11,7	24967	57,2	31,2
25. Италия	82,0	10,1	27069	47,5	36,0
39. Польша	76,3	10,0	18087	55,1	34,1
41. Литва	72,5	10,9	16877	55,6	37,6
44. Латвия	73,6	11,5	13773	55,1	36,6
50. Беларусь	70,6	11,5	13191	54,4	27,2
55. Российская Федерация	69,1	11,7	14808	62,8	40,1
69. Казахстан	67,4	10,4	10451	-	29,0
78. Украина	68,8	11,3	6428	-	26,4

Другим моментом, который следовало бы отметить, это доля заработной платы в ВВП. В США, Японии, Германии, Великобритании и других высокоразвитых государствах, доля заработной платы в ВВП удерживается на уровне 65-72%, притом что и ВВП у них превышает наш в разы. По оценкам отечественных специалистов доля зарплаты в ВВП у нас держится на стабильном уровне 46% на

протяжении последних 14 лет. Несущественные колебания наблюдаются постоянно, но они связаны с деловым циклом [8]. Обычно эти расхождения объясняют более низкой производительностью труда в нашей стране. В этом контексте государства СНГ отстают от развитых стран в 5-6 раз, поскольку имеют более низкий уровень технического и технологического оснащения производства. История развития стран в последние десятилетия свидетельствует о том, что на роль лидеров в социально-экономическом развитии претендовали государства, которые имели наиболее высокий уровень образования, науки, здравоохранения, культуры и высокую долю наукоемкого сектора. Поддержание и умножение этого потенциала обходится сегодня очень дорого, но без него невозможно инновационное развитие общества. В развитых странах мира интеллектуальная рента превратилась в фундаментальный источник социально-экономического развития. На Западе очень резко растет спрос на наукоемкую продукцию, увеличивается ее доля в ВВП, поэтому наша страна должна продолжать акцентировать внимание на поддержание высокого уровня образования, науки, что будет способствовать и ускоренному накоплению человеческого потенциала.

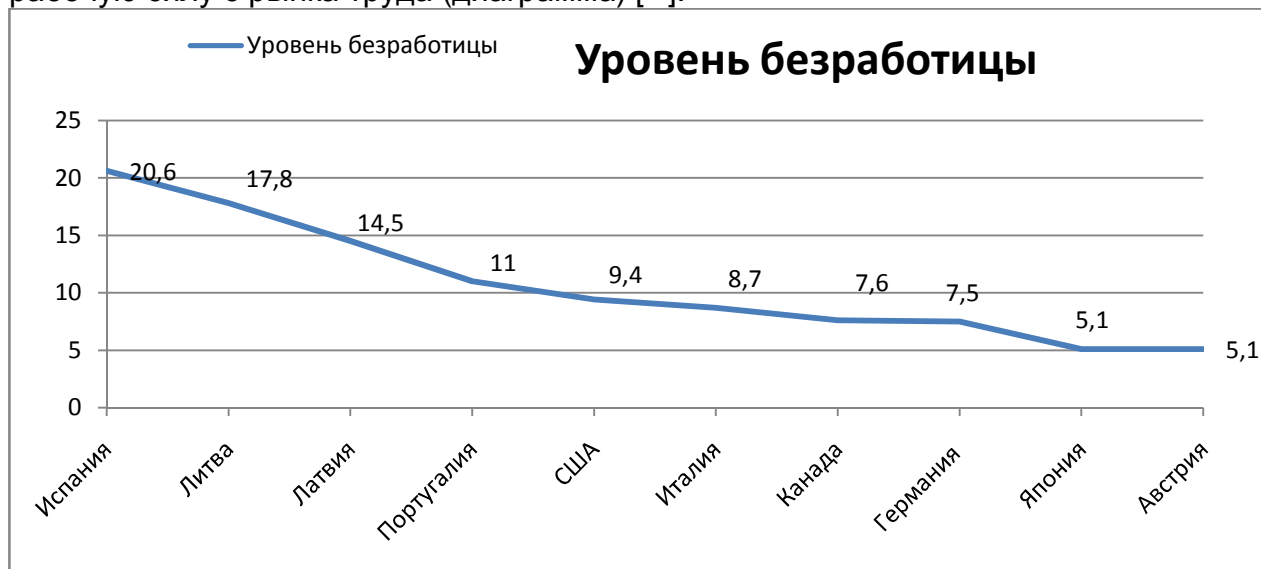
Во-вторых, это не очень высокая доля зарплаты, прежде всего минимальной зарплаты в валовом внутреннем продукте. Для характеристики данного фактора рассмотрим следующую таблицу (таблица 4).

Таблица 4 – Рейтинг стран по уровню минимальной заработной платы в 2013 г. [9]

Рейтинг	Страна	Минимальная заработная плата в долл США	Отношение годовой минимальной заработной платы к ВВП на душу населения, %
1	Люксембург	2513,2	37,1
2	Ирландия	2090,4	65,1
3	Бельгия	2064,2	68,6
4	Нидерланды	2052,3	60,4
5	Франция	1951,9	68,7
6	Великобритания	1552,7	53,4
7	Греция	1253,5	52,9
8	Испания	1070,0	43,2
9	Словения	1069,7	45,8
10	Мальта	950,8	46,0
11	Португалия	809,1	41,8
12	Хорватия	543,6	36,9
13	Турция	509,3	45,4
14	Польша	496,7	31,5
15	Чехия	469,9	22,7
16	Словакия	453,3	24,6
17	Венгрия	419,1	26,8
18	Латвия	403,2	33,5
19	Эстония	397,6	25,8
20	Литва	331,3	23,1
21	Румыния	225,8	22,8
22	Болгария	175,5	16,4
23	Россия	165,2	12,5
24	Беларусь	123,0	10,6
25	Украина	120,1	21,5
26	Казахстан	109,7	10,4
27	Азербайджан	108,1	12,9
28	Молдова	95,4	37,1
29	Армения	86,8	20,4
	США (справочно)	1243,3	31,6
	Китай (справочно)	179,6	28,7

Данные, приведенные в этой и выше таблицах, позволяют констатировать, что чем выше уровень развития государств, тем выше доля минимальной и среднемесячной зарплаты в ВВП. Именно это и позволяет мотивировать работников к высокоэффективному труду и процессам активного накопления человеческого капитала.

В-третьих, необходимо отметить такой факт, как наличие весьма низкого уровня безработицы в Республики Беларусь (0,5%). С социальной точки зрения, это весьма позитивный момент. Но естественный уровень безработицы всегда выполнял санирующую роль на рынке труда, поскольку вымывал неэффективную рабочую силу с рынка труда (диаграмма) [10].

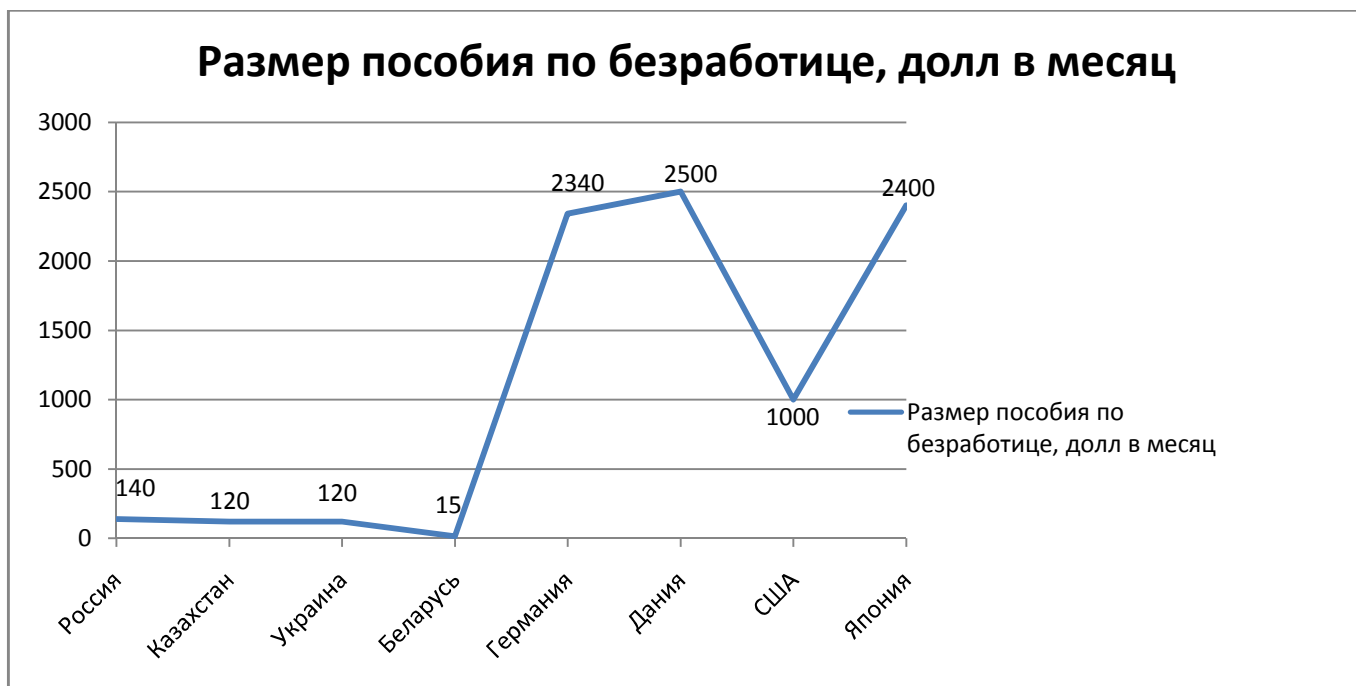


Данные диаграммы свидетельствуют о том, что для развитых стран безработица является достаточно сложной проблемой. Это касается, прежде всего, таких стран как Испания, Греция, Ирландия, Португалия, США. Тем не менее, существует ряд государств, таких как Австрия, Япония, которые традиционно держат безработицу на уровне естественной нормы. Здесь следует учитывать еще и тот момент, что не всегда в развитых странах уровень безработицы четко характеризует неэффективность занятости. Определенную мотивирующую или, точнее, демотивирующую роль здесь играют пособия по безработице. Страны, где пособия по безработице являются высокими, имеют высокий уровень безработицы. Это связано с тем, что, получая высокие компенсационные выплаты, безработные высоко оценивают потери своего свободного времени. Исключение составляет Япония, но это связано скорее с особенностями менталитета японцев (диаграмма 2).

Таким образом, указанные выше факторы, показывают определенное несовершенство заработной платы и предопределяют необходимость ее развития на базе рыночного экономического механизма с целью совершенствования мотивационной компоненты человеческого капитала.

И, наконец, в-четвертых, фактором снижения мотивационной функции заработной платы является высокий уровень пенсионной нагрузки. Наша планета стремительно стареет: каждую секунду в мире свое шестидесятилетие отмечают два человека. По прогнозам ООН, к середине 21 века на Земле будет жить около 3,2 миллиона людей старше 100 лет, в то время как на сегодняшний день их насчитывается немногим более 300 тысяч. Доля пожилых людей в общей структуре населения растет быстрее, чем какой-либо другой возрастной группы. На мировой карте появляется все больше "старых" стран - государств с более чем 7% населения старше 65 лет.

Размер пособия по безработице, долл в месяц



Продолжает стремительно увеличиваться продолжительность жизни граждан как развитых, так и развивающихся территорий. Если в 1950-х гг. человек в среднем жил 47 лет, в 2010г. этот показатель вырос до 69 лет. Ожидается, что к 2050г. среднестатистический житель нашей планеты будет умирать в 76 лет, а к 2100г. - в 85. Пожилых людей становится больше из-за улучшения качества здравоохранения, интенсивного развития медицины, усовершенствования санитарного надзора, расширения доступности образования и экономического благополучия. Безусловно, возможность проживать длинную жизнь - триумф человеческого развития, однако старение населения несет с собой и множество новых вопросов.

Из-за увеличения числа пожилых людей различным странам не избежать проблем при формировании социальных бюджетов и построении пенсионных систем. Происходящее параллельно сокращение количества людей трудоспособного возраста больно ударит по налоговым поступлениям, без которых просто невозможно содержать пенсионеров. Это серьезная угроза для уровня жизни населения всех без исключения возрастов.

В отличие от развивающихся государств, которые столкнулись с проблемой старения населения лишь в последние несколько десятилетий, развитые страны переживают этот процесс более ста лет. Количество пожилых людей в них уже превысило численность детей, а к 2050г. пенсионеров в США, Западной Европе и Японии будет проживать и вовсе в два раза больше, чем молодых граждан. Первое место в мире по доле пожилого населения занимает Япония: здесь сегодня живет почти 25% людей в возрасте 65 лет и старше. Стремительно приближается к ней и другое развитое азиатское государство - Южная Корея, которая из-за очень низких показателей рождаемости может в недалеком будущем стать одной из наиболее "старых" стран на планете. На сегодняшний день пенсионные расходы государств, входящих в Евросоюз, "съедают" около 13% их валового внутреннего продукта. В дальнейшем на содержание пожилых людей европейские страны будут вынуждены тратить еще больше средств. Так, в Великобритании расходы бюджета только на пенсии в ближайшие 45-50 лет могут вырасти почти на 3 процентных пункта - до 8,4% ВВП. На каждого европейского пенсионера сегодня в среднем приходится четыре человека трудоспособного возраста, однако уже к 2050г. это соотношение может составить 1 к 2.

Традиционно старость родителей в развивающихся государствах обеспечивали их дети. Однако в условиях стремительного увеличения количества пенсионеров и не менее интенсивного сокращения численности трудоспособного населения эта ноша может в скором времени стать для молодого поколения непосильной. Более того, объективная реальность такова, что в крайне индивидуализированном и стремительно меняющемся мире все меньше молодых людей готовы обеспечивать своих родителей в старости. Без соответствующей системы поддержки со стороны государства развивающийся мир уже в недалеком будущем может столкнуться с масштабными социальными проблемами.

Что касается нашего государства, количество пенсионеров превысило 2,5 миллиона человек и удельный вес пенсионеров вплотную приблизился к 27% общей численности населения. Страны, решая данную проблему, как правило, используют два пути – это, во-первых, реформирование пенсионных систем в пользу развития накопительных принципов; во-вторых, это повышение пенсионного возраста. Однако, данные таблицы (таблица 5) свидетельствуют о том, что у многих развитых стран пенсионный возраст и так уже является значительным, а потому существенно изменен быть не может.

Таблица 5 – Пенсионный возраст в странах мира [11]

Страна	Пенсионный возраст мужчин	Пенсионный возраст женщин
США	65	65
Япония	70	70
Россия	60	55
Англия	65	60
Германия	65	65
Франция	62,5	62,5
Италия	60	57
Норвегия	67	67
Грузия	65	60
Эстония	63	63
Беларусь	60	55

Таким образом, рассмотренный выше материал позволил констатировать наличие мотивационной компоненты как элемента человеческого капитала, основную роль при реализации которой играла и играет заработная плата. Наличие ряда демотивирующих факторов выдвигают необходимость принятия ряда мер по стабилизации процессов накопления и развития человеческого капитала, среди которых первоочередную роль играют факторы ускорения социально-экономического развития, увеличение доли минимальной и среднемесячной зарплаты в ВВП, решение пенсионной проблемы, обеспечение эффективного функционирования рынка труда. Комплекс этих мероприятий может создать условия для усиления мотивационной компоненты человеческого капитала и придаст новый импульс социально-экономическому развитию.

Выводы. 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 заработков, 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.

Список использованных источников

- ¹ Турроу, Л. Инвестиции в человеческий капитал/ Л. Турроу.- М.: Наука, 1990. – 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., 2012. – 25 с.
- ⁴ Шульгина, Л.В. Занятость населения и человеческий капитал/ Л.В. Шульгина. – Воронеж: Воронеж. госуд. технолог. акад., 2012. – 150 с.
- ⁵ Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике/ А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренов. – Спб: «Наука», 1999. – 308 с.
- ⁶ Режим доступа: <http://www.opoccuu.com/zarplaty-po-stranam-mira>. – дата доступа 26.01.2014
- ⁷ Доклад о человеческом развитии за 2013. - М.: ПРООН, 2013. – 168 с.
- ⁸ Режим доступа: <http://news.tut.by/economics/300962/> – дата доступа 26.01.2014
- ⁹ Режим доступа: <http://yvision.kz/post/222497> - дата доступа 13.02.2013
- ¹⁰ Режим доступа: <http://finmarket.2stocs.ru> – дата оступа 26.01.2014
- ¹¹ Режим доступа: <http://kivis-ugsev.ucoz.ru/publ/statistika> – дата доступа 26.01.2014

ДАнные ОБ АВТОРЕ

Базылева Марина Николаевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической политики

Белорусский государственный экономический университет.

220037, г. Минск, 2-й переулок Багратиона 17-195.

E-mail basyleva@mail.ru

DATE ABOUT THE AUTHOR

Bazyleva Marina Nikolaievna, PhD in Economics, Associate professor of Economic Policy

Belarus State Economic University

220037, Minsk, 2nd lane Bagration, 17-195

E-mail basyleva@mail.ru