

ЭКОНОМИКА

УДК 658.3.01

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ВОСПРОИЗВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

канд. экон. наук, доц, О.И. ГОРДИЕНКО (Полоцкий государственный университет)

С позиций теории человеческого капитала рассматривается роль и место человеческих ресурсов в общественно-воспроизводственном процессе. Отмечаются особенности проявления модели человеческого капитала в Республике Беларусь. На основе исследования сущности категории «человеческий капитал» проведен анализ состояния человеческого капитала в Беларуси. Выявлены тенденции ухудшения многих характеристик и составляющих человеческого капитала, а также условий его воспроизводства в Республике Беларусь.

Теория человеческого капитала, давно получившая распространение в странах с развитой рыночной экономикой, в последние годы находит все больше сторонников и в Республике Беларусь [1, 2, 3]. Это связано с тем, что человеческий потенциал нашей страны является более ценным производительным ресурсом по сравнению с устаревшим и сильно изношенным основным капиталом.

Теория человеческого капитала имеет большое значение как аналитически-исследовательский инструмент и методологическая основа аргументации и принятия решений в области управления человеческими ресурсами, включая, в частности, такие аспекты, как:

- выявление условий и факторов формирования и эффективного использования человеческого капитала;
- оценка человеческого капитала и эффективности его отдачи;
- управление распределением человеческого капитала по видам деятельности, отраслям и территориям;
- обоснование государственных и частных вложений в человека по всем составляющим человеческого капитала, а также разработка эффективных программ их реализации;
- совершенствование механизмов регулирования занятости и рынков труда, включая региональные и профессиональные рынки труда;
- формирование и развитие институтов, обеспечивающих соответствующий уровень институционализации отношений в управлении человеческим капиталом на всех уровнях (индивидуальном, микроуровне, региональном, отраслевом, макроуровне);
- формирование условий для максимизации полезности каждого человека на протяжении всей жизни как для себя самого, так и для общества.

Максимально полное и эффективное использование основных постулатов теории человеческого капитала для решения обозначенных выше проблем предполагает прежде всего исследование сущности категории «человеческий капитал».

Сторонники теории человеческого капитала рассматривают его в узком и широком смысле [4, с. 42]. В узком смысле человеческий капитал выступает в форме образования. Человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе.

Представителями такого взгляда на содержание категории человеческого капитала являются Р.Дж. Эренберг и Р.С. Смит [5], которые определяют его как термин, позволяющий «рассматривать работников как материальное воплощение набора навыков, которые могут «арендоваться» работодателями. Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретаемую с опытом работы, составляют определенный запас производительного капитала» [5, с. 317].

В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций в человека в виде затрат не только на образование и подготовку работников на производстве, но и на охрану здоровья, миграцию

и поиск информации о ценах и доходах. Именно с таких позиций раскрывает содержание категории «человеческий капитал» Г. Беккер [6]. Под человеческим капиталом Г. Беккер понимает «совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и интересов (мотиваций), целесообразное использование которых способствует увеличению дохода индивида (предприятия, общества)» [7, с. 10].

Авторы А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, С.А. Курганский рассматривают человеческий капитал с позиций функционального подхода как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека» [8, с. 10].

Капиталовложения в человека при всей их важности формируют лишь способности человека к труду, но без живого труда они не реализуются, а значит, стоимости не создают и даже не сохраняются. В связи с этим необходимо подчеркнуть, что формирование человеческого капитала и получение дохода в результате производительного его использования невозможны без его носителя - человека. Ряд авторов обращают внимание на это обстоятельство [3, 4, 9, 10]. Например, П. Хариотт [9, с. 664] указывает, что каждый отдельный сотрудник с его индивидуальным развитием рассматривается в качестве единицы человеческого капитала организации.

На наш взгляд, заслуживает внимания критика в адрес теории человеческого капитала по поводу превалирования технократического подхода к характеристике элементов человеческого капитала и недооценки его социально-культурного содержания и ценностных составляющих. Хотя, как мы видим, развитие теории человеческого капитала идет в направлении преодоления этих ограничений. Так, исследователи Бакли и Кэссон (Buckley and Casson, 1994) утверждают, «что культура может рассматриваться как основная составляющая человеческого капитала. Аргументом служит тот факт, что в двух разных странах люди могут иметь одинаковые навыки, но работники одной страны могут быть более производительны, потому что нравственное содержание местной культуры делает их лучше мотивированными» [9, с. 443].

Белорусский исследователь Е.В. Ванкевич, рассматривая человеческий капитал как объект экономических отношений занятости, указывает, что человеческий капитал «включает следующие характеристики его владельца: 1) образование и профессиональную подготовку, информированность; 2) физиологические характеристики личности и состояние здоровья; 3) профессиональную и географическую мобильность; 4) психологические характеристики личности, движущие потребности, мотивацию, ценности» [3, с. 15].

Резюмируя итоги рассмотрения категории «человеческий капитал», отметим следующие аспекты, важные для его исследования:

- человеческий капитал следует рассматривать в неразрывной связи с понятием носитель (владелец) человеческого капитала. Следствием этого заключения является необходимость исследования и оценки количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов страны (территории, предприятия), представляющих собой физическую основу формирования и развития человеческого капитала;

- все составляющие человеческого капитала формируют лишь его потенциал и только в процессе производственного потребления обеспечивается сущностное проявление человеческого капитала, состоящее в способности приносить доход не только его носителю (владельцу), но и предприятию, обществу;

- составляющие человеческого капитала многообразны, сложны в своем проявлении, и исследователи расширяют их состав, придавая все большее значение таким характеристикам, как социально-культурные, политические, нравственные, идеологические ориентиры личности. В определенной степени это отражает переход от преимущественно экономического к преимущественно социально-экономическому (и даже к гуманистическому) подходу к человеку;

- потенциал человеческого капитала формирует элементы, представляющие как врожденные способности и характеристики человека, так и составляющие, получающие свое развитие в результате инвестиций в человека, а также выступающие как отдача общественного капитала. Другими словами, границы формирования человеческого капитала шире тех сфер, которые непосредственно определяются инвестициями в человека (вложения в образование, здравоохранение, культуру, внутрифирменное обучение) и охватывают воспринимаемую людьми сферу воздействия общественного капитала (систему взаимоотношений между людьми, систему ценностей, господствующую идеологию, характер и интенсивность воспринимаемых человеком информационных потоков). Кроме того, рамки процессов формирования человеческого капитала значительно шире границ его производственного потребления. В этой связи

логично предположить, что функционирование человеческого капитала в современных условиях уже не ограничивается производственным пространством, а начинается вне его, проявляясь в получении внешних эффектов по отношению к субъектам, непосредственно осуществляющим инвестиции в человека и ожидающим дохода от них;

- сущностная характеристика категории «человеческий капитал» позволяет определить его как объект экономических отношений занятости, что делает актуальным исследование рынков труда (внутрифирменных, местных, региональных, отраслевых) с целью выявления факторов формирования и эффективного использования человеческого капитала.

С позиций рассматриваемой теории, человеческий капитал всецело принадлежит к категориям общественного воспроизводства. В нем отражается не только новый подход к анализу места и роли человека и его способностей в общественно-воспроизводственном процессе, но и возросшая значимость интеллектуальной деятельности, а также невещного (нематериального) накопления для всего хода воспроизводства общественной жизни.

В развитых странах отмечается достаточно высокий, и чаще всего возрастающий, уровень вложений в человека. Например, в США к началу 90-х годов стоимость единичной рабочей силы в среднем составляла 469,5 тыс. дол., совокупной (стоимость единичной рабочей силы, умноженная на численность самодостаточного населения - 94,5 млн. чел.) - 44,5 трлн. дол. Последний показатель в сущности представляет собой приблизительную стоимостную величину человеческого капитала США в указанном периоде. Эта величина в 3,5 раза превышала стоимость национального материального капитала США (сумма всех активов финансовых и нефинансовых корпораций оценивалась в 12,8 трлн. дол.) [11, с. 48]. В США совокупные государственные инвестиции в человеческие ресурсы уже более четверти века превышают половину всех государственных расходов, в 2000 г. на их долю приходилось 68 % [12, с. 46].

В рамках теории человеческого капитала в наибольшей степени исследовано такое направление инвестиций в человека, как затраты на образование. Результаты статистических обобщений практически по всем развитым странам показывают [12, с. 49], что занятость и эффективность производства в тех отраслях, которые отличаются повышенными требованиями к качеству рабочей силы, прежде всего к уровню образования, специальной профессиональной и квалификационной подготовке, растут более высокими темпами, чем в среднем по народному хозяйству и большинству традиционных отраслей.

Американские ученые подсчитали величину внутреннего валового продукта (ВВП), производимого работниками, имеющими образовательный ценз в 10,5; 12,5 и более 14 лет. Оказалось, что именно третья группа дает свыше половины ВВП. Подобные исследования проводились и в России. Результаты были сходными: люди с высшим образованием, составляющие четверть работающих, производили 56 % национального дохода [4, с. 44].

Учеными установлена прямая зависимость размеров заработной платы и социальной защищенности работников от уровня их образования и квалификации. Люди с более высоким образовательным потенциалом способны не только быстро возмещать расходы на обучение, но и обеспечивать более высокие доходы в будущем. Так, в США ежегодный доход высококвалифицированного специалиста в 1992 г. составил 74,6 тыс. дол., доктора наук - 54,9 тыс. дол., магистра - 49,4 тыс. дол., бакалавра - 24,4 тыс. дол. [4, с. 44]. Отмечается тенденция увеличения разрыва в оплате труда работников разного уровня квалификации. Если в конце 70-х годов в США лица с высшим образованием в среднем зарабатывали на 38 % больше тех, кто имел среднее образование, то в конце 90-х разрыв увеличился до 71 % [13, с. 97].

В развитых странах отмечается достаточно высокий, и чаще всего возрастающий, уровень затрат на образование. Это характерно и для Республики Беларусь (табл. 1) [14, с. 123].

Таблица 1

Расходы на образование в Республике Беларусь, %

Расходы	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.
Государственные к ВВП	4,4	4,5	5,3	5,9	5,8	5,6	6,2
Государственные к ВВП*	4,9	5,0	5,9	6,6	6,5	6,3	6,9
Общие к ВВП	4,9	5,8	6,6	6,7	6,9	6,2	-
Государственные к бюджету	13,6	16,0	15,6	14,0	14,6	17,1	20,6

*Рассчитано путем смыкания рядов динамики на основе данных, представленных в [1, с. 36].

Как следует из данных табл. 1, по отношению к ВВП расходы на образование имеют относительно стабильную тенденцию к увеличению (исключение составляет 2000 г.) и входят в рамки мирового стандарта уровня этих расходов, диапазон которого колеблется от 4 до 6,5 % к валовому национальному продукту (ВНП) [1, с. 36].

По мнению американских специалистов по проблемам научной политики, доля государственных расходов на науку по отношению к ВНП должна быть не менее 3 % [15, с. 23]. В этом отношении расходы на науку в нашей республике не достигают уровня, обозначенного американскими экспертами, и составляют около 0,5 % [1, с. 36].

Анализ уровня образования занятых в экономике РБ на основе данных табл. 2 [1, с. 36] показывает, что он остается сравнительно невысоким. Почти 59 % (2000 г.) общей численности занятых в экономике имеют среднее и неполное среднее образование. Отмечается положительная тенденция увеличения удельного веса лиц, занятых в экономике и имеющих высшее образование, хотя темпы роста этого показателя невысоки.

Таблица 2

Распределение численности занятых в экономике по уровню образования за 1995 - 2000 гг. (в % к итогу)

Показатель	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.
Всего работников	100	100	100	100	100	100
В том числе:						
- имеющих высшее образование	16,0	16,7	17,1	17,6	18,3	18,8
- среднее специальное	20,4	20,5	21,2	21,7	22,2	22,4
- среднее и неполное среднее	63,6	62,8	61,7	60,7	59,5	58,8

Для сравнительной оценки уровня образования населения Республики Беларусь нами был определен удельный вес населения в возрасте 22 лет и старше, имеющего высшее образование, в общей численности взрослого населения, который составил на начало 2000 г. - 12,2 %.

В США к началу 2000 г. 24 % населения в возрасте 25-ти лет и старше имело высшее образование [13, с. 97].

Как видим, образовательный уровень населения в США значительно превосходит данный показатель по Республике Беларусь.

Анализ состояния человеческого капитала в РБ выявляет наличие серьезных проблем, связанных с воспроизводством и эффективным использованием человеческого капитала. В ряде случаев можно говорить о признаках его деградации.

Рассмотрим наиболее проблемные аспекты, связанные с характеристикой человеческого капитала в Республике Беларусь.

1. Отмечается рост депопуляции, особенностью которой является, с одной стороны, низкий, по сравнению даже с развитыми странами, уровень рождаемости, а с другой - катастрофически высокий, характерный для слаборазвитых стран, уровень смертности. Устойчивое сокращение населения Беларуси происходит не только на отдельных ее территориях, но и в общенациональном масштабе, при этом его интенсивность возрастает. Общий коэффициент рождаемости за период с 1990 по 2001 г. снизился с 13,9 % до 9,2 %, а коэффициент смертности за этот же период увеличился с 10,7 % до 14,1 % [16, с. 143]. При этом наиболее критическая ситуация наблюдается со смертностью населения в трудоспособном возрасте.

В 1999 г. доля трудоспособного населения в общем числе умерших составила свыше 23 % [17, с. 17]. Высокая заболеваемость и смертность не только сокращают численность трудовых ресурсов, но и предопределяют рост числа неполных семей и одинокую старость. Высокими темпами увеличивается смертность населения от несчастных случаев, отравлений и травм, ее уровень за 90-е годы возрос в 1,6 раза. Высокий уровень младенческой смертности, который в два-три раза превышает аналогичный в развитых странах. Неблагоприятные тенденции смертности существенно изменили направление динамики показателей ожидаемой продолжительности жизни, уровень которой снизился с 71,1 года в 1990 г. до 68,5 года в 2001 г. [16, с. 143]. Следует учитывать, что депопуляция - явление долгосрочное и нет оснований, как показывают расчеты, предполагать быстрый выход из нее по мере устранения негативного воздействия политических, социально-экономических и демографических факторов. Сложившаяся к настоящему времени структура населения и параметры его воспроизводства будут и в дальнейшем обуславливать сокращение численности населения, которое является основой формирования и развития человеческого капитала страны.

2. Наряду со снижением количественных демографических показателей наблюдается ухудшение качественных параметров населения - его физического, психического и социального здоровья, что ведет к потере интеллектуально-профессионального потенциала общества. Ухудшение здоровья каждого последующего поколения является потенциальной угрозой безопасности страны, ведет к снижению репродуктивного здоровья населения и качества трудовых ресурсов.

3. В РБ отмечаются неблагоприятные характеристики внешней трудовой миграции, обуславливающие сокращение трудового потенциала страны и её национального богатства.

По официальным данным [18, с. 52], в 1999 г. из страны выехало 3304 трудовых мигранта, 60 % из них - в Россию, а 20 % - в Чехию. Подавляющее число трудовых мигрантов выезжает на работы, связанные преимущественно с физическим трудом в строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и в сфере услуг. На работы, связанные с умственным трудом, выезжает не более 10 % трудовых мигрантов. Характерными особенностями трудовой миграции являются значительная вовлеченность в нее молодежи и мужчин. Так, по имеющимся данным, только в 1999 г. 57 % выехавших на работу за границу составили молодые люди до 24 лет, причем 90 % - мужчины [18, с. 52]. Такая структура трудовых мигрантов, с одной стороны, таит опасность невозвращения на родину еще не вполне состоявшихся в социальном плане молодых работников и потерь не только возможных инвестиций, но и способного к саморазвитию человеческого капитала. С другой стороны, она подсказывает пути решения данной проблемы, связанные с созданием государством институционально-правовых условий, обеспечивающих эффективное вложение заработанных за границей трудовыми мигрантами денег на родине, защиту и поощрение индивидуальных инвестиций в самозанятость и малый бизнес в Беларуси.

Важной особенностью внешней трудовой миграции является увеличение уровня нелегальной миграции. По различным экспертным оценкам, нелегально трудятся за рубежом более 50 тыс. белорусских работников. Наиболее привлекательными для граждан Беларуси являются Германия, США, а по данным проведенного в 2002 г. обследования НИСЭПИ, Россия стала третьей после этих государств страной, куда хотели бы переехать наши граждане. Привлекательными остаются Чехия и Польша [18, с. 52]. Вместе с тем в Беларуси отмечается увеличение числа нелегальных мигрантов, рассматривающих республику как транзитное государство для последующей нелегальной эмиграции в страны Западной Европы. Ужесточение западноевропейскими государствами миграционного законодательства, переход к политике нулевой миграции создают препятствия для эмиграции на Запад. В результате в республике оседают иностранцы, не сумевшие эмигрировать в государства Западной Европы, что оказывает негативное влияние на социально-экономическую обстановку в стране, способствует распространению опасных заболеваний, росту преступности, незаконному обороту наркотиков [17, с. 18].

4. В РБ отмечаются также нерациональные внутренние миграционные потоки между селом и городом, на долю которых в миграционном обороте Беларуси приходится 86 %. Сальдо внутриреспубликанской миграции остается для села отрицательным, хотя в первой половине 90-х годов его абсолютная величина имела тенденцию к снижению. В 1994 - 1995 гг. отток населения из сельской местности в города вновь увеличился. Необходимо отметить, что 90 % в объеме чистой миграции из села в город составляет молодежь [17, с. 18]. В результате усиливается деформация возрастной структуры сельского населения и возникает трудности в обеспечении сельского хозяйства рабочей силой.

5. Для Республики Беларусь следует констатировать относительную неразвитость существующего рынка труда. В определенной степени это связано с экономическим спадом, слабым развитием конкуренции, ограниченностью финансовых возможностей предприятий, отсутствием достаточных возможностей для трудовой территориальной миграции. Но главным является то, что работник в современной ситуации зачастую лишен возможности трудиться с полной отдачей, а также предъявлять и реализовывать справедливые требования в отношении условий труда, и особенно в отношении уровня его оплаты, отвечающего потребностям воспроизводства рабочей силы и вообще цивилизованному существованию человека.

Одним из подходов к оценке степени заниженности цены труда является сопоставление с другими странами. Прямое сопоставление уровней оплаты труда в РБ и других странах - сложная задача, предполагающая учет паритетов покупательной способности валют, структурно-технологических различий производства, различий в производительности труда и др.

В данном случае мы ограничимся расчетом и анализом динамики соотношения среднегодовой заработной платы одного занятого в экономике и размером ВВП в расчете на одного занятого в экономике (табл. 3).

Таблица 3

Динамика уровня и соотношения среднегодовой заработной платы и размера ВВП
в расчете на одного занятого в экономике Республики Беларусь

Год	ВВП в расчете на одного занятого в экономике, дол. США	Среднегодовая заработная плата в расчете на одного занятого в экономике, дол. США	Соотношение среднегодовой заработной платы и размера ВВП в расчете на одного занятого в экономике, %
1990	14 390	5 586	38,8
1992	554	179,5	32,4
1995	2 388,6	786,1	32,9
2000	2 571,5	883,5	34,5
2001	2 696,5	1 039,4	38,5

Следует отметить, что ретроспективный анализ уровня оплаты труда в СССР приводит к выводу, что в условиях планово-централизованной экономики, когда государство было монопольным работодателем, поддерживался заниженный уровень оплаты труда [19, с. 97].

После распада СССР в связи со спадом производства и кризисом экономики, ситуация, как показывают проведенные расчеты, значительно ухудшилась. И хотя за анализируемый период в Республике Беларусь отмечалась благоприятная тенденция увеличения соотношения среднегодовой заработной платы и размера ВВП в расчете на одного занятого в экономике, в 2001 г. мы только приблизились к уровню 1990 г.

Для сравнения, в США в 1992 г. среднегодовая заработная плата одного занятого в обрабатывающей промышленности составляла 22 800 дол. при величине произведенного ВВП на одного занятого в экономике 51 190 дол.

Таким образом, соотношение этих показателей составляло 44,5 % [19, с. 98]. Можно также привести данные о минимальном уровне оплаты труда в США, который составлял в 2000 г. 5,15 дол. в час, что соответствует 10 000 дол. в год [13, с. 99].

Несмотря на то, что приведенные данные служат лишь косвенным доказательством заниженногоTM уровня оплаты труда в РБ, можно утверждать, что труд в республике продолжает оставаться дешевым. При этом экономические последствия данного факта неоднозначны.

Можно назвать две группы положительных последствий заниженного уровня заработной платы для рынка труда:

- во-первых, согласно классической теории, рынок с пониженной ценой труда менее подвержен безработице;
- во-вторых, национальная экономика в такой ситуации более привлекательна для иностранных инвесторов, потенциально способных создать здесь дополнительные рабочие места (при наличии других факторов, формирующих благоприятный инвестиционный климат).

Относительная дешевизна труда в Беларуси сопровождается такими негативными процессами, как рост контингента лиц, получающих доходы ниже прожиточного минимума, увеличение нерациональной межотраслевой, межпрофессиональной дифференциации уровней оплаты труда. Различия в уровнях оплаты между работниками сферы науки, культуры, образования, наукоемким машиностроением, легкой промышленностью, с одной стороны, и финансовой сферой, сферой торговли, с другой, весьма значительны.

Обозначенная проблема заниженности уровня оплаты труда в Республике Беларусь имеет своим следствием ограниченные возможности проявления того, как работает модель человеческого капитала, основой которой является заметная корреляция между уровнем образования и профессиональной подготовкой работников, с одной стороны, и уровнем их доходов, с другой. Неэластичность заработной платы по таким важнейшим параметрам человеческого капитала, как профессионально-образовательный уровень работников, приводит к весьма серьезным последствиям;

- во-первых, снижается мотивированность работников к своему развитию, повышению образовательного уровня и квалификации, что по существу означает сокращение человеческого капитала страны;
- во-вторых, имеющийся человеческий капитал используется ограниченно, что снижает эффективность использования не только имеющегося человеческого капитала, но и эффективность экономики в целом.

6. Для Беларуси на современном этапе характерна неэффективная занятость населения, что проявляется в существовании избыточной и вынужденной неполной занятости, деформации отраслевой и территориальной структуры занятости, росте теневой занятости. Несмотря на то, что в Беларуси в постсоветский период спад в экономике не сопровождался адекватным высвобождением рабочей силы, анализ динамики уровня занятости показывает, что в процессе перехода к рынку происходит снижение уровня занятости. Так, удельный вес занятых в общей численности трудовых ресурсов составил в 1990 г. 86,3 %, в 1998 - 74 %. За этот же период значительно снизилась численность экономически активного населения: его доля в численности трудовых ресурсов составила 53,2 % в 1990 г. и 46 % - в 1998 г. Доля численности экономически неактивного населения в общей численности трудовых ресурсов значительно возросла с 8,9% в 1990 г. до 21,3 %-в 1998 г.

Анализ структуры экономически неактивного населения показал, что доля обучающихся в ней сократилась более чем в 2 раза (с 80,9 % в 1990 г. до 33,3 % в 1998 г.). Если в 1990 г. соотношение экономически активного и экономически неактивного населения составляло 10:1, то в 1997 - 1998 гг. примерно 4:1 [3, с. 111 - 112]. Рост численности и доли экономически неактивного населения в решающей степени объясняется ростом теневой занятости. По оценке специалистов [3, с. 121], теневая занятость охватывает 11 % трудоспособного населения республики.

Одной из негативных характеристик занятости в РБ является избыточная занятость, которая выступает в форме вынужденной явной и неявной неполной занятости.

В целом, как отмечает Е.В. Ванкевич в монографии, посвященной экономическим отношениям занятости, «сфера занятости в РБ остается по типу монополистической, с преобладанием обрабатывающих отраслей и неразвитостью сферы услуг, доминированием государственного найма, напряженностью на региональных рынках труда и возрастающими размерами теневой занятости» [3, с. 124 - 125].

Следует отметить также, что проявление модели человеческого капитала в Республике Беларусь имеет свои особенности. В наших условиях отмечается определенная деформация основных закономерностей, присущих модели человеческого капитала.

Прежде всего это касается взаимосвязи между уровнем образования и размером заработной платы. Влияние уровня образования на уровень доходов работников не является столь сильным, как это отмечается в развитых странах. В большей степени уровень заработной платы в республике зависит от других факторов, например, от формы собственности, вида экономической деятельности, отраслевой принадлежности.

Принимая решение о получении высшего образования, люди не в первую очередь исходят из ожиданий получить более высокую заработную плату. В наших условиях более сильным мотивом получения высшего образования является более высокая вероятность получения работы вообще. Кроме того, значительное место в составе мотивов поступления в вуз занимают такие, как представление о престижности получения высшего образования как такового, а также наличие образцов поведения родителей, друзей.

Слабая корреляция между уровнем образования и заработной платой, с одной стороны, недостаточная эластичность заработной платы от производительности и качества труда, с другой, приводят к снижению не только мотивации к труду, но и к снижению мотивации к получению более качественного образования. Следствием этого является, по крайней мере, два отрицательных результата: ухудшение параметров человеческого капитала уже на этапе обучения и его недоиспользование в процессе производственного потребления.

Можно также утверждать, что в республике имеет место ситуация, когда высшее образование преимущественно выступает в качестве своеобразного механизма отбора, расставляя людей на должности, требующие того или иного уровня образования. Такое изменение роли образования приводит к недоиспользованию человеческого капитала и снижению отдачи инвестиций в его формирование и развитие.

Указанные деформации в проявлении модели человеческого капитала в РБ делают актуальной работу по созданию благоприятных условий, обеспечивающих адекватное проявление закономерностей, вытекающих из теории человеческого капитала.

Таким образом, даже краткое рассмотрение проблем, связанных с формированием и использованием человеческого капитала, показывает, что в Республике Беларусь отмечается тенденция ухудшения многих характеристик и составляющих человеческого капитала, а также ухудшения условий его воспроизводства. Развитие Беларуси в значительной степени будет зависеть от отношения общества к процессам воспроизводства человеческого капитала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лебедева С.Н., Малашенко Т.В., Петрович Э.И. Инвестиции в человеческий капитал: предпосылки и перспективы // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. - 2000. - № 7. - С. 35-40.
2. Лутохина Э.А. Трудовая активность и заработная плата / Под ред. Г.П. Никитенко. - Мн.: Навука і тэхніка, 1992.
3. Ванкевич Е.В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. - Мн.: БГЭУ, 2000. - 238 с.
4. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. - 2001. - № 12. - С. 42-49.
5. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. Р.П. Колосова и др. - М.: МГУ, 1996. - 800 с.
6. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. - 2-nd ed. - New York: NBER, 1975.
7. Никитина И.А. Человеческий капитал: Учеб. пособие. - СПб.: СПбГИЭА, 1997.
8. Добрынин А.И., Дятлов С.Н., Курганский С.А. Методология человеческого капитала // Экономика образования. - 1999, - № 1. - С. 4-16.
9. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. - 1200 с.
10. Бендииков М.А., Джамай Е.В. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. - 2001. - № 4. - С. 2-24.
11. Ершов С.А. Мировые тенденции на рынке труда и проблемы его формирования в России // Общество и экономика. - 1997. - № 7-8. - С. 48-58.
12. Лебедева Л. Опыт США. Государственная политика в социально-трудовой сфере // Проблемы теории и практики управления. - 2002. - № 5. - С. 43-48.
13. Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Проблемы теории и практики управления. - 2001. - № 3. - С. 96-101.
14. Бычкова Г.М. Маркетинговые проблемы образования на этапе его трансформации // Белорусский экономический журнал. - 2002. - № 3. - С. 118-125.
15. Труд и занятость в РБ. - Мн.: Мин-во статистики и анализа, 2001. - 98 с.
16. Статистические материалы // Белорусский экономический журнал. - 2002. - № 3. - С. 135-144.
17. Шахотько Л.П., Привалова Н.Н. Демографическая безопасность: сущность, задачи, система показателей и механизм реализации // Вопросы статистики. - 2001. - № 7. - С. 16-21.
18. Бондарь А.В. Инвестиционный потенциал внешней трудовой миграции // Белорусский экономический журнал. - 2002. - № 3. - С. 50-56.
19. Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования, перспективы // Общество и экономика. - 1997. - № 7-8. - С. 94-108.