

Инвестиции в человеческий капитал есть любые действия, развивающие квалификацию и способности человека, которые могут быть использованы для получения дохода.

В 1964 г. в научной работе Г. Беккера была показана эффективность вложений в человеческий капитал. Г. Беккер определил человеческий капитал как совокупность знаний, умений и навыков человека (наемного работника), затраты на получение которых со временем могут принести прибыль как самому работнику, так и его работодателю. Он доказал, что решение инвестировать в повышение квалификации, совершенствование навыков, умений работника является рациональным и экономически обоснованным.

Новая теория изменила позицию многих политиков по отношению к затратам на образование. Инвестиции в сферу человеческого капитала стали рассматривать как источник экономического роста, не менее важный, чем традиционные капиталовложения.

Концепция человеческого капитала, созданная еще в 60-х гг. XX в., до сих пор актуальна. Она плодотворно развивается и реализуется на практике. Сегодня в нее вносятся дополнения, разрабатываются подходы к изучению понятия «человеческий капитал». Также изучается доходность от инвестиций в человеческий капитал.

### **Литература**

*Шаповалова, Т. В.* Генезис и развитие концепции социального капитала в экономике [Электронный ресурс] / Т. В. Шаповалова // Экономический научный журнал. — Режим доступа: <http://economic-journal.net/2013/05/genezis-i-razvitie-koncepcii-socialnogo-kapitala-v-ekonomike/>. — Дата доступа: 18.05.2015.

**А.А. Перецук**  
БГЭУ (Минск)

*Научный руководитель — кандидат экономических наук К.И. Жукова*

## **ЭВОЛЮЦИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Важность изучения проблемы мотивации труда в современных экономических условиях обусловлена особой ценностью человеческого фактора для поддержания конкурентоспособности и успешности любого бизнеса. Постоянное изменение социальной и экономической обстановки в стране, усложнение профессиональных обязанностей делают данную тему актуальной. Определение наиболее действенных форм мотивации труда, а также нахождение ошибок в мотивации персонала является важнейшим аспектом системы управления персоналом для белорусских предприятий [1].

В современной литературе существует множество теорий мотивации труда. Данный вопрос раскрывается в теориях Ф. Тейлора и его последователей — Г. Форда, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда и др. Большое внимание уделено исследованиям благоприятных условий труда для персонала. Нами были проведены опросы учащихся университета и лиц более старшего возраста по выявлению факторов повышения производительности, которые заставляют работать лучше. Как выяснилось, хорошие шансы продвижения по службе повышают продуктивность работы на 48 %. На основе этих данных выявлены эффективные способы мотивации труда, приносящие выгоду как нанимателю, так и работнику: интересная и спокойная работа, позволяющая развивать способности; признание и одобрение со стороны начальства и т.д.

В целом стоит отметить, что существует 6 стадий мотивационного процесса: возникновение потребности, поиск путей насыщения потребности, определение направления действий, осуществление действий, вознаграждение, удовлетворение потребности.

Что же мотивирует современных менеджеров присоединиться к компании?

1. Имя организации, ее статус в отрасли, хорошее управление, высокие результаты деятельности компании.
2. Свобода и автономия, интересные задачи, карьерный рост.
3. Вознаграждение. Компания должна позволять одним сотрудникам зарабатывать больше, чем другим [2].

В результате исследования выявлено, что наиболее сильное влияние на сотрудников оказывают следующие формы мотивации: работа в сплоченном коллективе, достойный уровень заработной платы, возможность самовыражения, карьера, хорошие условия труда. На предприятиях Республики Беларусь в недостаточно полной мере используются все современные возможности мотивации труда. В основном используется такая мера, как политика «кнута» и «пряника». В то же время наиболее успешными в мировой практике признаны методы, ориентированные на промежуточные достижения. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через небольшие интервалы. Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении.

### Литература

1. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2010.
2. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. — М. : Интел-синтез, 2002.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.  
БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by/elib@bseu.by>