

и субсидии занятости, которые получает наниматель в том случае, если нанимает иммигрантов или инвалидов.

Немаловажным является тот факт, что современные трудовые отношения определяются работодателями. Дискриминация позволяет работодателям избавлять себя от претензий работников в целом и отдельных групп, способных влиять на ситуацию.

Можно сказать, что ликвидация дискриминации на рынке труда — это стратегически необходимый шаг в борьбе за полное устранение дискриминации, который способствует созданию более демократического рынка труда, делает таким все общество в целом, более того, поможет снизить вероятность конфликтов, увеличить производительность труда и ускорить рост экономики.

К.А. Оскерко
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.А.Рудак

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ И ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Концепция человеческого капитала берет начало в 60-х гг. XX в. У ее истоков стояли известные американские ученые «чикагской школы» Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Минцер.

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Иначе говоря, *человеческий капитал — это интеллект, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.*

По мнению Т. Шульца, человеческие ресурсы, с одной стороны, подобны природным ресурсам, а с другой — вещественному капиталу. По мере роста затрат на улучшение качественного состояния рабочей силы труд как первичный фактор постепенно превращается в человеческий капитал.

Концепция чикагской школы исходит из той установки, что вложения в образование, здравоохранение, миграцию и другие виды деятельности производятся на рациональной основе ради получения растущих доходов в будущем.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения. Важнейшими формами вложения в человеческий капитал принято считать затраты на образование, профессиональную подготовку (осуществляемую непосредственно в процессе производства), медицинское обслуживание, рождение детей и уход за ними.

Человеческий капитал как запас знаний, умений, навыков, опыта способен не только накапливаться в процессе инвестирования, но и материально, а также морально изнашиваться.

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 приносить 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. Перещук

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].