

обслуживание специалистов и бизнесменов, приезжающих в область с деловыми целями.

Витебщина имеет хорошую перспективу развития фестивального туризма. 18 фестивалей и праздников принимают ежегодно гостей из многих стран мира. (Международный фестиваль искусств «Славянский базар в Витебске», Международный фестиваль современной хореографии, Международные Шагаловские дни и др.)

Наличие религиозных святынь (Софийского собора, Спасо-Евфросиниевского монастыря, Польшковичской и Голубой криниц и других) является предпосылкой развития религиозного (паломнического) туризма связанного с посещением религиозных святынь и духовным совершенствованием.

Развитие туризма обеспечит стимулирующее воздействие на развитие других отраслей народного хозяйства и позволит осуществить интеграцию Витебской области в туристическую сферу Европы.

#### Список использованных источников

1. Мой регион – Витебская область: монография / Р.Я. Костерова, [и др.]; под редакцией Р.Я. Костеровой. – Витебск: УО «ВГТУ», 2005. – 202 с.
2. О комплексной программе развития туризма в Витебской области на 2001-2005 годы: решение Витебского областного Совета депутатов, 2 окт. 2001 г., №106 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. - № 14. – 9/1748.
3. Национальная программа развития туризма в Республике Беларусь на 2006 – 2010 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 24 авг. 2005 г., № 927 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. - №137. – 5/16437.

УДК 331.101

### **ОПЛАТА ТРУДА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И НАКОПЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

**И.В. Корнеевец**

*УО «Белорусский государственный экономический университет»*

В современных условиях перспективы устойчивого развития организаций и регионов Беларуси в значительной мере зависят от средств, вкладываемых в человеческий фактор. Выступая как единственно возможный источник модернизации производства и экономики, человек превращает свои качества в капитал только при создании соответствующих условий, необходимых для его накопления и эффективного использования. В концептуально оформленном виде научное объяснение взаимосвязи между индивидуальными характеристиками используемой в обществе рабочей силы и параметрами экономических процессов было сформулировано во второй половине XX в. лауреатами Нобелевских премий по экономике Т.Шульцем и Г.Беккером [1]. Согласно теории человеческого капитала, вложения в его развитие способствуют росту производительности труда и эффективности производства. Целесообразное использование человеческого капитала приводит к росту доходов работника, которые, в свою очередь, стимулируют его осуществлять вложения в повышение образовательного уровня, укрепление здоровья и т.д. с целью накопления запаса знаний, навыков и мотиваций для дальнейшего их эффективного применения.

Накопление человеческого капитала предполагает необходимость определенных затрат человека (семьи, организаций, государства), направленных на приумножение его производственных возможностей посредством расширения функций и усиления его

трудового потенциала путем сохранения и укрепления физического здоровья, получения высококачественного образования, приобретения знаний, умений, производственного опыта, профессиональной подготовки и переподготовки на производстве и т.п.

Значимая роль в формировании и накоплении человеческого капитала принадлежит обеспечению достойной оплаты труда. Как известно, заработная плата как цена рабочей силы, призвана выполнять ряд важнейших функций, среди которых особо выделим три ключевые, представляющие собой диалектическое единство: воспроизводственную, связанную с обеспечением возможности расширенного воспроизводства рабочей силы на социально-нормальном уровне потребления, включая необходимость ее всестороннего развития, повышения квалификации и т.д.; стимулирующую, направленную на повышение трудовой активности, заинтересованности в высокоэффективном, производительном труде посредством обеспечения взаимосвязи размеров заработной платы и трудового вклада; социальную, способствующую реализации принципа социальной справедливости.

Согласно официальной статистике, за период 2001 – 2005 гг. реальная заработная плата в Беларуси увеличилась более, чем в два раза. В январе-декабре 2006 г. среднемесячная заработная плата в республике увеличилась по сравнению с соответствующим периодом 2005 года на 25,8 % и составила 590,7 тыс. рублей, в том числе в декабре соответственно – на 18,8 %, достигнув 668,0 тыс. рублей. Реальная заработная плата в республике возросла за 2006 год по сравнению с 2005 годом на 17,6 % [2].

Однако в современных условиях заработная плата не несет адекватных функций. Несмотря на ее значительное увеличение и достигнутый уровень по-прежнему актуальной остается решение важнейшей задачи – повышение реальной заработной платы как основного источника формирования доходов населения и важного стимула трудовой активности работников. В данном контексте следует отметить, что заработная плата – категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечивать человеку определенный социальный статус. Составной частью затрат на возмещение стоимости рабочей силы наряду с расходами на продовольственные и непродовольственные товары, оплату жилищно-коммунальных услуг (которые неуклонно растут особенно в последние годы), являются также затраты на повышение профессионально-образовательного уровня работников, медицинское обслуживание и поддержание здорового образа жизни и др. В данной связи следует заметить, что основные расходы населения республики в настоящее время направлены на текущее потребление продовольственных и непродовольственных товаров и оплату услуг (82,1 % в 2005 г.), в результате доля средств на социальные расходы крайне недостаточна [2].

Также важной проблемой является уменьшение значимости заработной платы в доходах населения, что неизбежно приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда. Так, доля заработной платы в денежных доходах населения Беларуси сократилась с 73,1 % в 1990 г. до 58 % в 2005 г. [2]. Обращаясь к опыту развитых стран, отметим, что, как известно, высокая доля заработной платы в общих доходах как раз и обеспечивает достойную жизнь большинству населения и гарантирует социальную стабильность в этих странах.

Однако проблема заключается не только в необходимости повышения уровня оплаты труда. В современных условиях в целях дальнейшего развития и совершенствования общественного производства важнейшей задачей выступает обеспечение тесной взаимосвязи между конкретными результатами трудовой деятельности работников, обусловленных их профессионально-образовательным уровнем, максимальной реализацией творческого и интеллектуального потенциала, и их материальным вознаграждением. Только в этом случае оплата труда станет мощным стимулом экономического развития и повышения эффективности функционирования предприятий и организаций, обеспечения роста реальных денежных доходов как материальной основы повышения уровня и качества жизни населения. В этой связи наряду с важностью воспроизводственной функции представляется необходимым в значительной мере усилить стимули-

рующую функцию оплаты труда, главный смысл которой заключается в создании эффективного мотивационного механизма, обеспечивающего взаимосвязь величины заработной платы и результативности работы человека. Повышение заработной платы и эффективности производства – две взаимосвязанные задачи. Заработную плату необходимо дифференцировать в соответствии с ростом производительности труда. Без этого нет мотивации к интенсивному и высокоэффективному труду.

Сегодня на фоне невысокого уровня средней заработной платы в республике существуют серьезные диспропорции в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда. Обесценивание высококвалифицированной рабочей силы, необоснованная дифференциация в оплате труда и низкая ее стимулирующая роль приводят к ряду серьезных последствий, оказывающих негативное влияние на процессы накопления и эффективного использования человеческого капитала.

Недостаточный уровень заработной платы непосредственно сказывается на удовлетворении материальных и нематериальных потребностей работников и их семей, препятствуя процессу качественного воспроизводства рабочей силы. При этом крайне ограничена возможность инвестирования в развитие человеческого капитала, совершенствование образовательного и культурного потенциала, укрепление здоровья. Совершенно очевидно, что низкая заработная плата, по существу, означает обесценивание человеческого капитала, подрывает заинтересованность в высокопроизводительном труде, в совершенствовании профессионального мастерства, порождает равнодушие и недобросовестное отношение к труду, ослабляет ответственность и заинтересованность в конечном результате, снижает трудовую и производственную дисциплину, и, в конечном счете, оказывает негативное влияние на эмоционально-психологическое состояние человека. Кроме того, низкий уровень заработной платы обедняет жизнедеятельность населения, ограничивает возможность потребления социальных и бытовых услуг, способных улучшить условия и качество жизни.

Стремление повысить уровень доходов вынуждает работников иметь вторичную занятость, дополнительные доходы, что ведет к повышению интенсивности труда и его продолжительности, истощению трудового потенциала, снижению профессионализма, что препятствует не только профессиональному росту, но и гармоничному развитию личности человека. Отсутствие перспектив профессионального роста и повышения заработной платы усиливает текучесть кадров и отток рабочей силы с предприятий и организаций, приводя к дополнительным издержкам, связанным с поиском нового рабочего места.

Проблема низкого уровня оплаты труда и отсутствие взаимосвязи с его результатами имеет своим следствием ограниченные возможности проявления того, как работает модель человеческого капитала, основой которой является существенная корреляция между уровнем профессионально-образовательной подготовки работников, с одной стороны, и уровнем их доходов, с другой. Очевидно, что высококачественный человеческий капитал далеко не всегда в нашем обществе приносит адекватные доходы. Так, например, действующая в настоящее время в Республике Беларусь система оплаты труда профессорско-преподавательского состава в значительной мере носит уравнительный характер. Существующая разница в окладах профессора вуза, доцента и ассистента является крайне малой и никак не может служить мотивацией для повышения квалификации научно-педагогических кадров. В настоящее время оклад профессора в вузе составляет 363,4 тыс. руб., что незначительно выше оклада доцента – 317,2 тыс. руб., который, в свою очередь, только на 15 % выше оклада ассистента, составляющего 276,9 тыс. руб. В то же время в начале 90-х годов эта разница была существенной: оклад ассистента составлял 125 руб., в то время как оклад доцента был больше в 2,6 раза (320 руб.), а оклад профессора – на 40 % больше оклада доцента. Аналогичная ситуация наблюдается с оплатой труда и в научной сфере.

Следствием сложившейся ситуации с оплатой труда в вузах и научных учреждениях является сокращение численности преподавательских и научных кадров за счет более



интенсивного оттока лиц младших и средних возрастов, что ведет не только к снижению результативности показателей образовательной и научно-исследовательской продуктивности, но и к угрозе нарушения непрерывности и преемственности воспроизводства научных знаний, профессорско-преподавательских и научных кадров и развития научно-образовательной сферы в целом. Следует заметить, что за последнее десятилетие наблюдается процесс уменьшения численности докторов и кандидатов наук, а также сокращение их доли в численности экономически активного населения. Если проанализировать их возрастную структуру, то при имеющихся темпах подготовки этой когорты ученых вполне можно ожидать убывающего воспроизводства. Продолжается миграция научной и педагогической элиты за рубеж. Всего в экономике в настоящее время насчитывается 2382 доктора и 14235 кандидатов наук, что составляет соответственно 0,05 % и 0,32 % от численности экономически активного населения [2].

Указанные негативные тенденции препятствуют процессу воспроизводства высококачественного человеческого капитала, что, в конечном счете, ослабляет национальную научно-образовательную систему. Решению этих проблем будет способствовать привлечение в науку молодых специалистов (в настоящее время в стране 36% исследователей старше 50 лет, 52,8 % докторов наук старше 60 лет), а также создание непрерывного мотивационного механизма повышения квалификации научных кадров и профессорско-преподавательского состава. Только достойная заработная плата способна стимулировать высокий профессионализм, творчество, научный поиск и генерацию новых идей. Должны создаваться условия для приближения оплаты труда к необходимым затратам на воспроизводство высококачественного человеческого капитала. Причем исключительно важно, чтобы это осуществлялось на основе распределительных механизмов, обеспечивающих стимулирование работников к повышению эффективности трудовой деятельности, рост научно-образовательного уровня, усиление научного и интеллектуального потенциала, творческой и инновационной активности.

Решение проблем оптимизации уровня, дифференциации и усиления роли заработной платы в обществе, восстановление ее важнейших функций являются одним из необходимых условий процесса формирования и приумножения человеческого капитала, что, в свою очередь, будет способствовать достижению важнейшей цели социально-экономического развития Республики Беларусь – дальнейшему повышению уровня и качества жизни населения на основе развития и эффективного использования человеческого потенциала, технического перевооружения и совершенствования структуры экономики, роста ее конкурентоспособности.

#### Список использованных источников

1. Капелюшников Р.И. Послесловие. Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию // Гэри С. Беккер. Человеческое поведение: экономический подход. М., 2003.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006 (Стат. сб.). Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Минск, 2006.