

ции выпускника в трудовом коллективе, причем адаптацию как первичную, так и вторичную, профессиональную.

• Закрепление мотиваций в процессе адаптации выпускника представляет собой элемент обратной связи: выпускник — вуз. Формой практической реализации этой связи могут быть клубы выпускников, центр поддержки предпринимательства и др. Основная цель их функционирования — совершенствование подготовки будущих специалистов.

Таким образом, даже неполный анализ процесса мотивации будущих специалистов позволяет сделать вывод о том, что в организационной структуре учреждения образования должно быть подразделение, которое системно занималось бы профессиональной ориентацией и мотивацией будущих специалистов. Особенно это актуально для тех вузов, набор в которые осуществляется во втором потоке. Именно в этом случае мотивация абитуриента часто носит случайный характер. Цель — высшее образование, а профессиональная направленность особого значения не имеет. Издержки такого подхода весьма ощутимы и на государственном уровне, и на личном.

А.В. Мозоль

БГЭУ (Минск)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СТРУКТУРА И ИЗМЕРЕНИЕ

Возникновение теории человеческого капитала неразрывно связано с расширенной трактовкой понятия национального богатства, одной из главных форм которого являются материализованные в человеке знания, общие и специальные, его способность к производительному труду. Являясь формой выражения производительных сил человека общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа, человеческий капитал — важнейший ресурс постиндустриального общества. Человеческий капитал представляет собой приобретенный запас знаний, умений, навыков, при этом необходимо учитывать, что:

• этот запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;

• использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника в будущем путем отказа от части текущего потребления;

• увеличение доходов способствует заинтересованности работника и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;

• человеческие способности, дарования, знания являются неотъемлемой частью каждого человека;

• мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершенный характер.

При определении понятия “человеческий капитал” необходимо учитывать следующие особенности:

- он является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста;
- его формирование требует значительных затрат как от самого индивидуума, так и от общества в целом;
- может быть накоплен, т.е. индивидуум может приобретать определенные навыки, способности, улучшать свое здоровье;
- на протяжении своей жизни не только приобретает знания, но и изнашивается, как физически, так и морально, т.е. экономически изменяется стоимость человеческого капитала в процессе бытия, он амортизируется;
- инвестиции дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход, для общества вложения дают более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффект;
- инвестиции носят довольно длительный характер: если инвестиции в капитал образования имеют период 12—20 лет, то в капитал здоровья человек производит вложения в течение всей жизни;
- отличается от физического капитала по степени ликвидности, он не отделим от его носителя — живой человеческой личности;
- прямые доходы, получаемые человеком, контролируются им самим независимо от источника инвестиций;
- функционирование, степень отдачи зависят от решения человека, его волеизъявления, индивидуальных интересов, предпочтений, материальной и моральной заинтересованности, мировоззрений, от общего уровня его культуры.

Человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы. Виды человеческого капитала классифицируют по видам затрат, инвестиций. Вследствие этого формула человеческого капитала принимает следующий вид:

$$ЧК = Кз + Кк + Ко,$$

где ЧК — человеческий капитал; Ко — капитал образования; Кз — капитал здоровья; Кк — капитал культуры.

Капитал здоровья, являясь несущей конструкцией, основой для человеческого капитала вообще, представляет собой инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности. Инвестиции в здоровье, его охрана, способствующие сокращению заболеваний и смертности, продлевают трудоспособную жизнь человека, следовательно, и время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека — это его естественный капитал, часть которого является наследственной. Другая часть является приобретенной в результате затрат са-

мого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Капитал здоровья является национальным достоянием.

Различают два вида человеческого капитала: потребительский, создаваемый потоком услуг, потребляемых непосредственно (творческая и образовательная деятельность), и производительный, потребление которого содействует общественной полезности (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

Человеческий капитал классифицируется по формам, в которых он воплощен:

- живой капитал включает в себя знания, здоровье, воплощенное в человеке;
- неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;
- институциональный капитал представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала.

Для характеристики качества человеческого капитала (уровня, качества, количества) используется система показателей. Это показатели интегральные, частные, социальные (натуральные) и экономические (стоимостные).

О.Г. Наталевич

БГЭУ (Минск)

ДЕЛОВОЙ ИМИДЖ КАК ЛИЧНОСТНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Важной составной частью культуры делового общения в условиях модернизации современной экономики следует считать деловой имидж, а обладание им — существенной личностной и профессиональной характеристикой любого серьезного руководителя, бизнесмена и политика.

Суть создания имиджа — заставить других людей видеть вас таким, каким вы пожелаете, и преподнести себя так, чтобы они восприняли ваш образ положительно.

Цель создания положительного имиджа — предельно использовать все то хорошее, что в вас заложено, и научиться избегать тех отрицательных проявлений, которые принижают вашу профессиональную, политическую и чисто человеческую репутацию.