

Выбирая приоритетные направления нанотехнологического развития АПК важно не только оценить результаты, которые могут дать агропромышленные нанотехнологий, но и определить меры, которые следует принять для того, чтобы эти результаты были успешно достигнуты. Важность и разнообразие нанотехнологических исследований и разработок, возможность их революционного воздействия на экономику и общество требуют от государственных органов, учреждений и предприятий, занимающихся проблемами развития агропромышленных нанотехнологий, серьезного изучения всех потенциальных последствий их применения, как положительных, так и отрицательных, включая опасности и риски.

#### *Список использованных источников*

1. Анищук, В. М. Инновационная деятельность и научно-технологическое развитие: учеб. пособие / В. М. Анищук, А. В. Русецкий, Н. К. Толочко; под ред. Н. К. Толочко. - Минск: БГУ, 2005. - 151 с.

2. Витязь, П. А. Основы нанотехнологий и наноматериалов: учеб. пособие / П. А. Витязь, Н. А. Свидунович. - Минск: Вышэйшая школа, 2010. - 301 с.

3. Nanotechnology and the Developing World - Fabio Salamanca-Buentello, Deepa L. Persad, Erin B. Churt, Douglas K. Martin, Abdallah S. Daar, Peter A. Singer (2005). PLoS Med 2(4): e-97. [www.utoronto.ca/icb/home/documents/PLoSnanotech.pdf](http://www.utoronto.ca/icb/home/documents/PLoSnanotech.pdf).

*Базылева М.Н., канд.экон.наук, доцент*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»  
Минск (Беларусь)*

## **МОТИВАЦИОННАЯ КОМПОНЕНТА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Представляется необходимой трактовка человеческого капитала как совокупности врожденных способностей, талантов, здоровья; знаний, умений субъектов трудовых отношений, полученных через обучение, образование и практический опыт, требующих отвлечения средств от текущего потребления; которые способствуют росту производительности труда, качества деятельности, способствуют увеличению заработков, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системы мотивации.

В указанном контексте наиболее значимым элементом человеческого капитала выступает мотивация труда. Мотивация – это не просто целенаправленная активность людей. Она будет иметь место там, где человек более или менее четко осознает предлагаемые последствия деятельности и ее возможные результаты. Любая деятельность, как известно, сопряжена с определенными издержками, имеет свою цену. Трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отягчать работника, если нет достаточных условий для поддержания работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные производственные условия, неразвитость социально-бытовой сферы могут приводить к такой стратегии поведения работников, когда они предпочитают работать меньше, меньше и получать, так как для них неприемлема цена интенсивного труда. Может иметь место и иная ситуация, при которой, работник для поддержания определенного уров-

ня благосостояния, готов платить здоровьем. А общество, устанавливая надбавки и льготы за вредные условия труда, оплату за сверхурочную работу, это санкционирует. Необходимо понимать, что, чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него значимы такие мотивы труда, как долг перед обществом, стремление приносить пользу. Параллельно в его сознании происходит гипертрофирование материального вознаграждения за труд. Эти процессы развиваются наиболее интенсивно, когда заработная плата оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта.

Следствием снижения мотивов реализации в обществе становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции теряют смысл и перестают связываться с удовлетворением собственных потребностей.

Сам факт вступления человека в определенные трудовые отношения с целью реализации накопленного человеческого капитала предполагает, что он за заранее оговоренное вознаграждение обязав выполнять определенные обязанности. В этом контексте мотивация теряет смысл. Это сфера контролируемой деятельности, где работаю мотивы угрозы увольнения за невыполнение минимальных требований нанимателя. Работник должен четко знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их выполнении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несет в себе элементы принуждения, она ограничивает свободу выбора вариантов поведения. Все же грань между контролируемым и мотивируемым поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает сильной самодисциплиной, добросовестно трудится и выполняет правила трудового распорядка.

Мотивация труда как бы вырастает из административных методов управления, но не заменяет их. Мотивация эффективна только в том случае, когда предприниматели поддерживают тот уровень работы, за который платят. В наиболее общем виде цель мотивации – не просто побудить человека работать, а побудить его делать лучше и больше, чем это обусловлено трудовым контрактом. Для этого наниматель может использовать многообразные формы мотивирования работников.

Основной формой мотивирования является оплата труда. Как правило, под ней подразумевают вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору выплачивается работнику за выполненную работу. Размер оплаты труда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально деловых качеств работника, результатов его деятельности. Эффективно действующее предприятие строит оплату труда на следующих принципах: зависимость оплаты труда от количества и качества выполненной работы, дифференциация ее размера в зависимости от квалификации персонала, превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. В количественном выражении расходы на оплату труда включают следующие элементы: основная заработная плата – вознаграждение за выполненную работу в соответствии с нормами труда; дополнительная – вознаграждение за труд сверх установленной нормы; другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Существует некоторые факторы, которые в современных условиях снижают мотивационный уровень заработной платы. Во-первых, это касается воспроизводственной функции заработной платы. Необходимо отметить тот факт, что в Республике Беларусь уровень заработной платы существенно отстает не только от развитых стран, но и от пограничных государств.

В качестве причин подобной ситуации можно выделить, по крайней мере, две. Прежде всего, наше государство существенно отстает от развитых стран по уровню социально-экономического развития. В мировом сообществе для международных сопоставлений в этом контексте применяется такой показатель, как индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). По данным за 2013 год наша страна занимала 50-е место.

Другим моментом, который следовало бы отметить, это доля заработной платы в ВВП. В США, Японии, Германии, Великобритании и других высокоразвитых государствах, доля заработной платы в ВВП удерживается на уровне 65-72%, притом что и ВВП у них превышает наш в разы. По оценкам отечественных специалистов доля зарплаты в ВВП у нас держится на стабильном уровне 46% на протяжении последних 14 лет. Несущественные колебания наблюдаются постоянно, но они связаны с деловым циклом [3]. Обычно эти расхождения объясняют более низкой производительностью труда в нашей стране. В этом контексте государства СНГ отстают от развитых стран в 5-6 раз, поскольку имеют более низкий уровень технического и технологического оснащения производства. История развития стран в последние десятилетия свидетельствует о том, что на роль лидеров в социально-экономическом развитии претендовали государства, которые имели наиболее высокий уровень образования, науки, здравоохранения, культуры и высокую долю наукоемкого сектора. Поддержание и умножение этого потенциала обходится сегодня очень дорого, но без него невозможно инновационное развитие общества. В развитых странах мира интеллектуальная рента превратилась в фундаментальный источник социально-экономического развития. На Западе очень резко растет спрос на наукоемкую продукцию, увеличивается ее доля в ВВП, поэтому наша страна должна продолжать акцентировать внимание на поддержание высокого уровня образования, науки, что будет способствовать и ускоренному накоплению человеческого потенциала.

Во-вторых, это не очень высокая доля зарплаты, прежде всего минимальной зарплаты в валовом внутреннем продукте. Для характеристики данного фактора рассмотрим следующую таблицу.

Данные, приведенные выше, позволяют констатировать, что чем выше уровень развития государств, тем выше доля минимальной и среднемесячной зарплаты в ВВП. Именно это и позволяет мотивировать работников к высокоэффективному труду и процессам активного накопления человеческого капитала.

В-третьих, необходимо отметить такой факт, как наличие весьма низкого уровня безработицы в Республике Беларусь (0,5%). С социальной точки зрения, это весьма позитивный момент. Но естественный уровень безработицы всегда выполнял санирующую роль на рынке труда, поскольку вымывал неэффективную рабочую силу с рынка труда (диаграмма) [5].



Данные диаграммы свидетельствуют о том, что для развитых стран безработица является достаточно сложной проблемой. Это касается, прежде всего, таких стран как Испания, Греция, Ирландия, Португалия, США. Тем не менее, существует ряд государств, таких как Австрия, Япония, которые традиционно держат безработицу на уровне естественной нормы. Здесь следует учитывать еще и тот момент, что не всегда в развитых странах уровень безработицы четко характеризует неэффективность занятости. Определенную мотивирующую или, точнее, демотивирующую роль здесь играют пособия по безработице. Страны, где пособия по безработице являются высокими, имеют высокий уровень безработицы. Это связано с тем, что, получая высокие компенсационные выплаты, безработные высоко оценивают потери своего свободного времени. Исключение составляет Япония, но это связано скорее с особенностями менталитета японцев (диаграмма 2).



Таким образом, указанные выше факторы, показывают определенное несовершенство заработной платы и предопределяют необходимость ее развития на базе рыночного экономического механизма с целью совершенствования мотивационной компоненты человеческого капитала.

И, наконец, в-четвертых, фактором снижения мотивационной функции заработной платы является высокий уровень пенсионной нагрузки. Наша планета стремительно стареет: каждую секунду в мире свое шестидесятилетие отмечают два человека. По прогнозам ООН, к середине 21 века на Земле будет жить около 3,2 миллиона людей старше 100 лет, в то время как на сегодняшний день их насчитывается немногим более 300 тысяч. Доля пожилых людей в общей структуре населения растет быстрее, чем какой-либо другой возрастной группы. На мировой карте появляется все больше «старых» стран - государств с более чем 7% населения старше 65 лет.

Продолжает стремительно увеличиваться продолжительность жизни граждан как развитых, так и развивающихся территорий. Если в 1950-х гг. человек в среднем жил 47 лет, в 2010 г. этот показатель вырос до 69 лет. Ожидается, что к 2050 г. среднестатистический житель нашей планеты будет умирать в 76 лет, а к 2100 г. - в 85. Пожилых людей становится больше из-за улучшения качества здравоохранения, интенсивного развития медицины, усовершенствования санитарного надзора, расширения доступности образования и экономического благополучия. Безусловно, возможность прожить длинную жизнь - триумф человеческого развития, однако старение населения несет с собой и множество новых вопросов.

Из-за увеличения числа пожилых людей различным странам не избежать проблем при формировании социальных бюджетов и построении пенсионных систем. Происходящее параллельно сокращение количества людей трудоспособного возраста больно ударит по налоговым поступлениям, без которых просто невозможно содержать пенсионеров. Это серьезная угроза для уровня жизни населения всех без исключения возрастов.

В отличие от развивающихся государств, которые столкнулись с проблемой старения населения лишь в последние несколько десятилетий, развитые страны переживают этот процесс более ста лет. Количество пожилых людей в них уже превысило численность детей, а к 2050 г. пенсионеров в США, Западной Европе и Японии будет проживать и вовсе в два раза больше, чем молодых граждан. Первое место в мире по доле пожилого населения занимает Япония: здесь сегодня живет почти 25% людей в возрасте 65 лет и старше. Стремительно приближается к ней и другое развитое азиатское государство – Южная Корея, которая из-за очень низких показателей рождаемости может в недалеком будущем стать одной из наиболее «старых» стран на планете. На сегодняшний день пенсионные расходы государств, входящих в Евросоюз, «съедают» около 13% их валового внутреннего продукта. В дальнейшем на содержание пожилых людей европейские страны будут вынуждены тратить еще больше средств. Так, в Великобритании расходы бюджета только на пенсии в ближайшие 45-50 лет могут вырасти почти на 3 процентных пункта – до 8,4% ВВП. На каждого европейского пенсионера сегодня в среднем приходится четыре человека трудоспособного возраста, однако уже к 2050 г. это соотношение может составить 1 к 2.

Традиционно старость родителей в развивающихся государствах обеспечивали их дети. Однако в условиях стремительного увеличения количества пенсионеров и не менее интенсивного сокращения численности трудоспособного населения эта ноша может в скором времени стать для молодого поколения непосильной. Более того, объективная реальность такова, что в крайне индивидуализированном и стремительно меняющемся мире все меньше молодых людей готовы обеспечивать своих родителей в старости. Без соответствующей системы поддержки со стороны государства развивающийся мир уже в недалеком будущем может столкнуться с масштабными социальными проблемами.

Что касается нашего государства, количество пенсионеров превысило 2,5 миллиона человек и удельный вес пенсионеров вплотную приблизился к 27% общей численности населения. Страны, решая данную проблему, как правило, используют два пути – это, во-первых, реформирование пенсионных систем в пользу развития накопительных принципов; во-вторых, это повышение пенсионного возраста. У многих развитых стран пенсионный возраст и так уже является значительным, а потому существенно изменен быть не может.

Таким образом, рассмотренный выше материал позволил констатировать наличие мотивационной компоненты как элемента человеческого капитала, основную роль при реализации которой играла и играет заработная плата. Наличие ряда демотивирующих факторов выдвигают необходимость принятия ряда мер по стабилизации процессов накопления и развития человеческого капитала, среди которых первоочередную роль играют факторы ускорения социально-экономического развития, увеличение доли минимальной и среднемесячной зарплаты в ВВП, решение пенсионной проблемы, обеспечение эффективного функционирования рынка труда. Комплекс этих мероприятий может создать условия для усиления мотивационной компоненты человеческого капитала и придаст новый импульс социально-экономическому развитию.

#### *Список использованных источников*

1. Режим доступа: <http://www.opoccuu.com/zarplaty-po-stranam-mira>. – дата доступа 26.01.2014
2. Доклад о человеческом развитии за 2013. – М.: ПРООН, 2013. – 168 с.
3. Режим доступа: <http://news.tut.by/economics/300962/> – дата доступа 26.01.2014

4. Режим доступа: <http://yvision.kz/post/222497> - дата доступа 13.02.2013
5. Режим доступа: <http://finmarket.2stocs.ru> - дата доступа 26.01.2014
6. Режим доступа: <http://kivis-ugsev.ucoz.ru/publ/statistika> - дата доступа 26.01.2014

*Белова С.О., к.э.н., доцент  
УО «Белорусский экономический университет»  
г. Минск (Беларусь)*

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА**

Общественное питание в Республике Беларусь развивается динамичными темпами в соответствии с мировыми тенденциями развития ресторанного бизнеса. Ресторанные консультанты из агентства *Vault + Whiteman* назвали основные пути развития мировой ресторанной кухни в 2014 году, которые, возможно, очень скоро придут и в нашу страну:

1. Появление ресторанов в неожиданных местах: в торговых центрах, аэропортах, вокзалах и музеях (Нью-Йоркские эксперты предсказывают увеличение количества ресторанов в торговых центрах и крупных универмагах, поскольку компании стремятся повысить посещаемость своих заведений и «заякорить» клиентов, побуждая их вернуться вновь. Все больше модных брендов нацелятся на открытие ресторанов в соответствии с концепцией марки. Так, например, в универмаге *Saks* открылся фирменный ресторан *Sophie's*, где подают блюда не только американской, но и европейской кухни. Маркетологи утверждают, что таким образом покупатель дольше задерживается в магазине, и, соответственно, за это время он сможет купить больше товаров. Эта теория подтверждена цифрами: в магазине бренда *Tommy Bahama*, где расположен также и ресторан, продажи увеличились в два с половиной раза);

2. Появление новой формы выбора блюд – миниатюрных пробных порций вместо многостраничного меню (в 2013-м году наблюдался переход многих популярных ресторанов по всему миру на систему дегустационного меню и отказ от меню *A la carte*, что позволяет рестораторам получить гарантированный средний чек и заранее спрогнозировать прибыль. Тренд «меню на пробу» приобретает популярность не только в США, но и в некоторых европейских ресторанах. В американских ресторанах можно попробовать 5-8 лучших блюд в небольших порциях за символическую для хорошего ресторана сумму 68-90 долларов на человека).

3. «Мода на курицу» (блюда из курицы больше не считаются бюджетным вариантом и занимают прочную позицию в меню *файн дайнинг* ресторанов; курицу готовят по технологии *Sous Vide*, сервируют с фуа гра, перепелиными яйцами и черным инжиром, поднимая уровень блюд из мяса птицы до высокой кухни).

4. Фуд-корт с сетевыми продуктами станут менее популярными. Им на смену придут фуд-холлы с продукцией местных производителей фермеров (в Нью-Йорке работает огромный фуд-холл *Eataly* площадью 50 тысяч кв. футов).

5. Дорогие морепродукты и рыба станут менее популярными за счет того, что это нездорово и слишком расточительно. На кухню придет недорогая рыба: сельдь, сардины или анчоусы.

6. Вместо крепких спиртных напитков в моде будут местные вина, живое пиво, соки, молочные коктейли, и даже чай постепенно вытеснит кофе.

7. Появление в меню ресторанов более интересных приправ и добавок – таких,