

**Заклучение.** Следует отметить, что приведенный перечень функций рассматривает высшее образование как национальный феномен. Вместе с тем, важной чертой развития высшего образования в современных условиях является его интернационализация. Международный рынок услуг высшего образования характеризуется теми же тенденциями, что и рынок потребительских товаров. С развитием процессов глобализации образовательные услуги пересекли национальные границы, развиваются транснациональные и международные образовательные программы. Отражением процесса интеграции является сотрудничество образовательных организаций и национальных образовательных систем в разработке единых стандартов качества и единиц измерения учебной нагрузки. Меняется и роль образования в современном мире: оно превращается в длительный и непрерывный процесс, поскольку в течение всей жизни человек сталкивается с проблемой старения знаний, необходимостью их обновления, пополнения и освоения новых профессиональных сфер.

Можно констатировать, что современное высшее образование становится международным институтом, в рамках которого тесно переплетены как экономические интересы субъектов предпринимательства, так и социально-экономические интересы национальных государств в целом. В этих обстоятельствах роль системы высшего образования в развитии стран начинает меняться, а круг функций - расширяться. Уточнение роли и функций образовательной сферы в глобализирующемся мировом экономическом пространстве представляется перспективным направлением дальнейшего исследования.

1. Власова А. Еволюція концепції управління людськими ресурсами / А. Власова, Ж. Левицькі // Кієво-Могилянська Бізнес Студія. – 2004. – №7. – С. 57–61.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання"; КОО, 2004. – 254 с.
3. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and Alternative Before Us. / E. F. Denison. – N.Y. : Committee for Economic Development, 1962. – 297 p.
4. Вифлеемский А. Роль образовательного комплекса в постиндустриальном обществе / А.Б. Вифлеемский // Вопросы экономики – 2002. – №8. – С. 115-121.
5. Парфьонова Л.Г. Місце та роль системи вищої освіти у сучасному суспільстві / Л. Г. Парфьонова // Економіка розвитку. – 2012. – №3. – С.91-96.
6. Mankew G., Romer D., Weil D. A Contribution to the Empirics of Economic Growth // Quarterly Journal of Economics. – 1992. – № 107. – P. 407–438.
7. Lucas, R.E. 1988. "On the mechanics of economic development." Journal of Monetary Economics 22(July):3-42.
8. Romer, P. 1990. "Endogenous technological change." Journal of Political Economy 99,no.5,pt. II:S.71-102.
9. Aghion, P., and P. Howitt. 1998. Endogenous Growth Theory. Cambridge, MA: MIT Press.
10. Nelson, R.R., and E. Phelps. 1966. "Investment in humans, technology diffusion and economic growth." American Economic Review 56,no.2 (May):69-75.
11. Benhabib, J., and M.M. Spiegel. 1994. "The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country data." Journal of Monetary Economics 34, no.2:143-174.

## **ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Ю.Ш. Салахова  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Под воздействием развития цифровой экономики происходит изменение мотивации труда. По существу, это высказывание сегодня является общеизвестным и общепризнанным. Но такая очевидность порождает целый ряд теоретико-методологических посылов, которые в своей совокупности могут существенно не совпадать с реальными тенденциями социально-трудовых и экономических отношений под воздействием цифровизации. Результатом этого станет невозможность экономической теории выполнять свои критическую, прагматическую и идеологическую функции, что таким образом превратит научное направление исследования мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в абстрактную внеисторическую догматику.

Цель исследования: с научных позиций рассмотреть взаимосвязь трудовой мотивации и ее влияния на процессы формирования и накопления человеческого потенциала и человеческого капитала.

**Материал и методы.** Методологическую основу исследования составили комплексный анализ и системный подход к рассмотрению теорий формирования трудовой мотивации, человеческого потенциала и человеческого капитала. В исследовании использовались методы сравнительного анализа, индукции и дедукции, структурно-логического моделирования, а также иные методы.

**Результаты и их обсуждение.** Рассмотрев две основные точки зрения на тенденции и перспективы изменения рынка труда в условиях дальнейшего развития цифровой экономики, отметим, что на трансформацию мотивации труда как фактора повышения человеческого потенциала и человеческого капитала государства одинаково сильно будет влияние как развитие информационной экономики, так и изменение рынка труда.

В процессе исследования специфики человеческого капитала в условиях развития цифровой экономики будем исходить из понимания человеческого капитала как совокупности накопленных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, получаемых в процессе образования, повышения квалификации и трудовой деятельности, которые в рыночной экономике приносят персонифицированный доход в виде заработной платы, процента, прибыли или иных формах. Под человеческим потенциалом для темы настоящего исследования мы будем понимать «совокупность физических и духовных сил граждан, а именно личностные навыки, способности, умения, здоровье, образованность, которые могут быть вовлечены в определенную область производственного процесса» [1, с. 218].

Представители оптимистичного сценария трансформации рынка труда исходят из наличия в условиях развития цифровой экономики тенденции к возрастанию в мотивации труда доли работников, которые все больше ориентируются не на материальные стимулы, что непосредственно затрагивает систему трудовой мотивации. Ряд экономистов возражают против такой категорической уверенности в безграничности и свободе действий закона перемены труда в условиях нарастающей цифровизации.

В контексте исследования подходов к определению категории «человеческий потенциал» можно встретить различные мнения на его сущность: от рассмотрения человеческого потенциала в качестве индикатора развития общественных систем до обозначения его в виде процесса развития индивида. Проанализировав теоретические аспекты категорий «экономический капитал», «экономический потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и обобщая подходы к их сущности, мы можем определить человеческий потенциал как совокупность физических и духовных сил граждан, а именно личностные навыки, способности, умения, здоровье, образованность, которые могут быть вовлечены в определенную область производственного процесса. Также следует отметить, что «учеными достаточно подробно описаны механизмы взаимодействия и формирования человеческого капитала и трудового потенциала. Человеческий потенциал в свою очередь будет вступать более широкой категорией, влияние на которую помимо всего прочего оказывают способности индивида, процесс его воспитания, окружающая среда и др.» [2, с. 58].

В повышении инновационности экономики заинтересовано не только государство, но и предприятия, которые сегодня стремятся приобретать наиболее квалифицированные кадры. В качестве аргументации достоверности своих научных подходов представители оптимистичного сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики приводят следующие аргументы: более быстрый рост цифровой экономики по сравнению с традиционной и быстрый рост благосостояния населения. Представители пессимистического сценария трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики исходят из того, что в условиях развития цифрового производства, цифровых услуг и цифрового бизнеса, по их мнению, будет усиливаться дифференциация в доходах населения, а также произойдет резкий рост безработицы вследствие замены живого физического труда широким использованием автоматизации производственных процессов и цифровизации услуг. В поддержку допустимости пессимистических взглядов на развитие рынка труда в условиях дальнейшего развития цифровой экономики говорит то, что, как нами уже отмечалось выше, перемена интеллектуального труда требует не только все больших издержек, но и накладывает много ограничений на возможности продолжения успешной карьеры, если, например, работник на ранних стадиях получения образования принял неверное решение, если он плохо учился и был ленив и празден, если в резуль-

тате неожиданного изменения направления технологического развития его предыдущие навыки не нужны и т. д.

По нашему мнению, представители и оптимистических, и пессимистических взглядов на влияние развития цифровой экономики и соответствующие ей трансформации мотивации труда в одинаковой мере подмечают важные, но не единственные тенденции влияния процессов цифровизации на рынки труда и формы человеческого капитала. По существу, следует признать, что сегодня отказаться от участия в цифровой гонке для любой страны означает обречь свою экономику на деградацию, а свой народ – на нищету. Вместе с тем участие в этой гонке означает усиление тенденции к росту дифференциации в уровне развития человеческого капитала. Не допустить последнее, повысив при этом адаптивность экономики к неожиданным и непредсказуемым технологическим зигзагам (черные лебеди в области направлений технологического прогресса) можно только, опираясь на усиление роли государства. В новых технологических условиях государство должно обеспечивать всем равные условия для развития своего человеческого капитала.

Развитие цифровой экономики не только не снижает значение креативных способностей работников, а напротив – требует их повышения. Это проистекает из того, что в реально обозримой перспективе развития информационного общества не представляется возможным формирование этих способностей у машин, т.е. они по-прежнему будут оставаться исключительными характеристиками человека-творца, работника-инноватора. Более того, поскольку цифровизация неквалифицированного и рутинного умственного труда значительно ускоряет процесс разработки новых продуктов, то времени на исправление допущенных ошибок во всех бизнес-процессах становится все меньше и меньше.

Развитие человеческого капитала на основании новейших достижений отечественной и зарубежной науки с тем, чтобы потом использовать развившийся в результате этих действий капитал для дальнейшего опережающего развития фундаментальной и прикладной науки – вот тот драйвер, который в условиях становления цифровой экономики, может позволить Республике Беларусь достичь производительности общественного труда на уровне экономически развитых стран.

**Заключение.** Таким образом, установлено, что специфика человеческого капитала и человеческого потенциала в условиях развития цифровой экономики требуют:

- формирования работника-инноватора, который будет отличаться от традиционного работника индустриальной экономики высокой степенью адаптивности к быстро изменяющимся в условиях цифровой экономики потребностям рынков;
- изменения компетенций и навыков наставника и ученика, развития он-лайн образовательных технологий, которые повышают навыки и компетенции и самого наставника, поскольку, получая информацию о рефлексии обучаемого в процессе он-лайн общения, он может непрерывно совершенствовать свои навыки и компетенции;
- возрастания значения персонального бренда, получаемого в результате использования средств цифровизации, наставника и эксперта, которые становятся важной компонентой их человеческого капитала;
- при создании системы мотивации учета изменения в цифровой экономике отношения и мотивов к труду его носителя;
- государственного вмешательства с целью недопущения роста социального неравенства, объективно возникающего по мере становления цифровой экономики;
- значительно улучшить состояние человеческого капитала / потенциала и уровень цифровизации отечественной науки.

1. Салахова, Ю. Ш. Влияние качественных характеристик человеческого потенциала на процесс воспроизводства человеческого капитала организации / Ю. Ш. Салахова // Аналитические инструменты коммерческих организаций в инновационной экономике : сб. науч. тр. круглого стола, посвященного юбилейному году РГУ им. А. Н. Косыгина, Москва, 14 мая 2020 г. – Москва : Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», 2020. – С. 218–224.

2. Салахова, Ю. Ш. Теоретико-методологические основы исследования содержания человеческого потенциала и его роли в формировании человеческого капитала / Ю. Ш. Салахова // Право. Экономика. Психология. – 2020. – № 3 (19). – С. 55–60.