

На правах рукописи

КАМАЛТДИНОВА РУЗАЛИЯ МАРАТОВНА

**РЫНОЧНАЯ МОТИВАЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Казань - 2009

Работа выполнена ГОУ ВПО «Ульяновский государственный технический университет».

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Разнодежина Эльвира Николаевна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Мальгин Виктор Андреевич

доктор экономических наук, профессор
Черевичко Татьяна Викторовна

Ведущая организация: **ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет»**

Защита состоится 23 ноября 2009 года в 14.00 часов на заседании диссертационного Совета ДМ 212.083.02 в ГОУ ВПО «Казанский государственный финансово-экономический институт» по адресу: 420012, г. Казань, ул. Бутлерова, 4, ауд. 34.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Казанский государственный финансово-экономический институт».

С авторефератом можно ознакомиться на сайте: <http://www.ksfei.ru>

Автореферат разослан «22» октября 2009 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета
д-р экон. наук, доцент

О.Н. Вишнякова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Мотивация труда в экономике рыночной ориентации является составляющей процесса труда и важнейшим элементом эффективного использования факторов общественного производства. Мотивация трудовой деятельности определяет организационно-экономические условия труда и его результативность.

Трудовая деятельность человека, его способности, знания, умения, стремления к достижению поставленных целей и сам человек как физическое существо обеспечивают цивилизационное прогрессивное развитие общества. Мотивация человека на высокопроизводительный, эффективный и качественный труд является важнейшей составляющей процесса формирования и развития человеческого капитала, как элемента социально-ориентированной рыночной экономики.

Особое значение мотивации трудовой деятельности в процессе формирования и развития человеческого капитала возрастает в период становления рыночных отношений. Рыночная трансформация мотивации труда происходит с соответствующими изменениями системы мотивации, что связано не только с меняющимися потребностями общества в знаниях, способностях и навыках, но и системой моральных и материальных ценностей человека и общества в целом.

Для формирования и развития человеческого капитала в современных условиях требуются поиск и разработка новых принципов формирования эффективных способов мотивации труда, адекватных условиям социально-ориентированной рыночной экономики.

Указанные обстоятельства предопределили необходимость научного обоснования развития мотивации труда как фактора формирования и развития человеческого капитала в условиях экономики рыночной ориентации в Российской Федерации.

Степень разработанности проблемы. Теоретические и методологические основы мотивации труда в рыночной экономике выступают традиционными объектами исследований многих зарубежных ученых.

Основные закономерности мотивации в экономике рыночной ориентации, проблема формирования и развития человеческого капитала на различных этапах развития исследовались такими зарубежными учеными, как М. Альбертом, Г. Беккером, Э. Брукингем, С. Брю, В. Врумом, Ф. Герцбергом, Дж. Кендриком, Дж. Б. Кларком, Ф. Лоулером, М. МакКелландом, К. Марксом, А. Маслоу, Н. Месконом, Р. Патнэмом, К. Портером, А. Смитом, Ф. Тейлором, Л. Туроу, Д. Хедоурном, Ф. Энгельсом, и другими. Предлагаемые указанными учеными подходы не всегда могут объяснить современные экономические отношения, связанные с экономическими интересами, стимулами и мотивацией.

Теоретические и методологические аспекты проблемы мотивации и человеческого капитала представлены в работах таких отечественных авторов, как М. Авдеев, Т. Андрусенко, А. Артемьев, Е. Вершигора, Э. Вильховченко, А. Добрынин, Н. Дятлов, М. Критский, В. Распопов, Л. Симкина, Т. Судова, П. Шмендер, и многих других ученых.

Многочисленные исследования раскрывают научное содержание категорий «мотивация» и «человеческий капитал»; обосновывают принципы классификации мотивов трудовой деятельности; исследуются вопросы организации форм и методов материального и морального стимулирования, способы их реформирования и совершенствования в России и за рубежом, а также методологические подходы к разработке эффективных систем стимулирования и мотивации, проблемы их применения на предприятиях и в организациях и многие другие вопросы.

Однако в условиях рыночной экономики с учетом особенностей развития экономики России, ряд актуальных вопросов, связанных с формированием и

развитием мотивации трудовой деятельности в процессе производства человеческого капитала, остается до конца не исследованным.

Научно-методологический аппарат исследования мотивации труда при формировании человеческого капитала и в переходной, и в социально-ориентированной рыночной экономике недостаточно разработан.

До настоящего времени не раскрыты многие теоретические и методологические аспекты социально-экономического обоснования эффективных способов мотивации при формировании и развитии человеческого капитала с учетом особенностей развития рыночных отношений в Российской Федерации.

Проблема мотивации формирования человеческого капитала требует переосмысления в связи с прогрессивным развитием производства изменяющихся потребностей всего общества и отдельного человека.

Требуется исследование и разработка эффективных методов мотивации труда как важного элемента системы воспроизводства человеческого капитала.

Актуальность, большая научная и практическая значимость решения проблем формирования, использования и воспроизводства человеческого капитала с помощью мотивационных методов применительно к условиям и особенностям рыночной экономики в Российской Федерации предопределили выбор темы диссертационной работы, а также цель и задачи исследования.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является развитие теоретических и методологических подходов к исследованию рыночной мотивации формирования и развития человеческого капитала.

Достижение поставленной цели предполагает постановку и решение следующих задач:

- определить и систематизировать существующие точки зрения на категорию «человеческий капитал», как важнейшего фактора современного производства;

- исследовать категории «мотивация» и «стимулирование» как основные элементы системы мотивации человеческого капитала;

- выявить и систематизировать принципы формирования мотивации труда в соответствии с качеством используемой рабочей силы в рыночной экономике;

- оценить институциональную роль воспроизводства человеческого капитала и условия формирования человеческого капитала в современной рыночной экономике как предпосылки повышения эффективности общественного производства в целом;

- определить экономические и социальные факторы формирования человеческого капитала; прогрессивная форма организации заработной платы определена как важнейший фактор мотивации при формировании и развитии человеческого капитала в России;

- оценить роль государства и бизнеса в развитии рыночной мотивации формирования человеческого капитала, выявить его перспективы развития с учетом реалий настоящего времени.

Областью исследования выступает система рыночной мотивации формирования и развития человеческого капитала. Диссертация выполнена в соответствии с п. 1.1 – Политическая экономия («структура и закономерности развития экономических отношений; экономические интересы; фазы общественного воспроизводства, взаимосвязь его материально-вещественных и стоимостных факторов; воспроизводство общественного и индивидуального капитала; эффективность общественного производства») Паспорта специальностей ВАК 08.00.01 – «Экономическая теория».

Предметом исследования является система мотивации, формируемая в условиях рыночной среды, приводящая к производству и потреблению человеческого капитала в современных условиях российской экономики.

Объектом исследования является система производственных отношений в условиях рынка, в рамках которой осуществляется формирование человеческого капитала как фактора современного производства.

Теоретическая и методологическая база исследования. Труды известных отечественных и зарубежных ученых в области экономической теории составили теоретическую и методологическую базу исследования.

В диссертационной работе использованы теоретические и методологические разработки и рекомендации научных учреждений, ученых и практиков Российской Федерации по вопросам мотивационного механизма формирования и развития человеческого капитала.

Источниками исследования являются также нормативные акты государственных органов, публикации по вопросам развития мотивации, формирования и развития человеческого капитала.

В исследованиях диссертационной работы применялись системный, абстрактно-логический, экономико-статистический, графический методы, метод экспертных оценок и другие методы социально-экономических исследований.

Информационно-эмпирическую базу исследования составили статистические и аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики, министерства экономического развития, материалы ежегодных докладов о развитии человека в ООН, отчетные материалы отдельных предприятий, данные периодической печати.

Научная новизна изложенных в диссертации и выносимых на защиту результатов исследований, состоит в развитии теоретических и методологических подходов к анализу системы мотивации формирования и развития человеческого капитала в условиях становления рыночных отношений.

Наиболее значимые результаты, полученные в ходе исследования и определяющие научную новизну, представлены следующими положениями:

- научно обосновано, что с точки зрения экономической теории особый интерес представляет характеристика человеческого капитала в макроэкономическом и микроэкономическом аспектах. В макроэкономическом смысле человеческий капитал характеризуется как совокупность социально-экономических отношений по поводу формирования необходимых условий

воспроизводства человеческого капитала. В этом процессе существенную роль призвано играть государство для организации обеспечения достойного качества жизни членов общества. С позиций микроэкономики человеческий капитал представляет собой исследование совокупности производственных отношений, складывающихся на уровне хозяйствующего объекта по поводу формирования, развития и совершенствования способностей работников для сбалансированного развития личного и общественного факторов материального производства;

- раскрыто социально-экономическое содержание формирования человеческого капитала через совокупность взаимосвязанных и взаимодополняющих систем потребностей, мотиваций, интересов и стимулов, обеспечивающих функционирование человеческого капитала и более достойное положение человека в обществе;

- определена институциональная среда рыночной мотивации формирования человеческого капитала, включающая административное регулирование; рыночные институты - материальные, условно-материальные, моральные, индивидуально-личностные стимулы и взаимосвязи стимулирования и экономических интересов. Установлено, что процесс непрерывной трансформации всех институтов предполагает их постоянное совершенствование;

- выявлены ограничения рыночной мотивации формирования человеческого капитала: более низкий уровень качества жизни россиян по сравнению с населением развитых стран, являющийся результатом недостаточно развитой инфраструктуры. Продолжающееся отсутствие приоритета развития человеческого капитала в качестве важнейшего производственного фактора, проявляющееся в сохранении малоэффективной организации системы заработной платы, приводит к традиционно низкой трудовой активности большинства работников, к снижению удельного веса заработной платы в структуре ВВП и падению реальных доходов занятого населения;

- раскрыты особенности развития рыночной мотивации человеческого капитала по двум основным направлениям – государственному регулированию

и бизнесу как наиболее влиятельным субъектам экономических отношений. Государство должно превращаться в полноценного участника экономических отношений по формированию и развитию человеческого капитала. Кроме того, показано возрастание роли и значения в человеческом капитале бизнеса, как основного потребителя названного ресурса.

Теоретическая значимость работы состоит в дальнейшем развитии исследований методологического и понятийного аппарата теории формирования и развития человеческого капитала под влиянием мотивации в социально-ориентированной рыночной экономике России.

Практическая значимость исследования. Теоретические выводы и практические рекомендации, которые содержатся в диссертации, представляют научный и практический интерес не только для развития мотивации труда в экономике рыночной ориентации, но и формирования и развития человеческого капитала в Российской Федерации в современных условиях.

Особую значимость результаты исследований имеют для практического применения принципов, методов мотивации на производстве при формировании трудовых ресурсов нового качества. Результаты исследований, содержащихся в диссертационной работе, могут быть использованы в процессе преподавания курсов и спецкурсов по дисциплинам: «Экономическая теория», «Управление персоналом», «Мотивация трудовой деятельности», «Основы рыночной экономики», «Рынок труда», и другие.

Апробация работы. Концептуально-теоретические положения и выводы диссертации докладывались и обсуждались на международных, всероссийских, республиканских научно-практических конференциях и совещаниях: «Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях» (г. Пенза, 2008), «Проблемы социально-экономической устойчивости региона» (г. Пенза, 2009), «Реформирование системы управления на современном предприятии» (г. Пенза, 2009), «Совершенствование системы управления организацией в современных условиях» (г. Пенза,

2009), и других. По теме диссертации опубликовано 14 научных работ общим объемом 2,78 п.л., в которых автору принадлежит 2,42 п.л., в том числе 2 статьи, объемом 0,7 п.л. и 0,4 п.л. в изданиях по перечню, рекомендуемому ВАК РФ.

Структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка использованной литературы, включающего 159 наименований, 9 приложений. В работе также представлены 14 рисунков. Работа изложена на 162 страницах.

Логика исследования определила структуру диссертационной работы, которая представлена на рисунке 1.

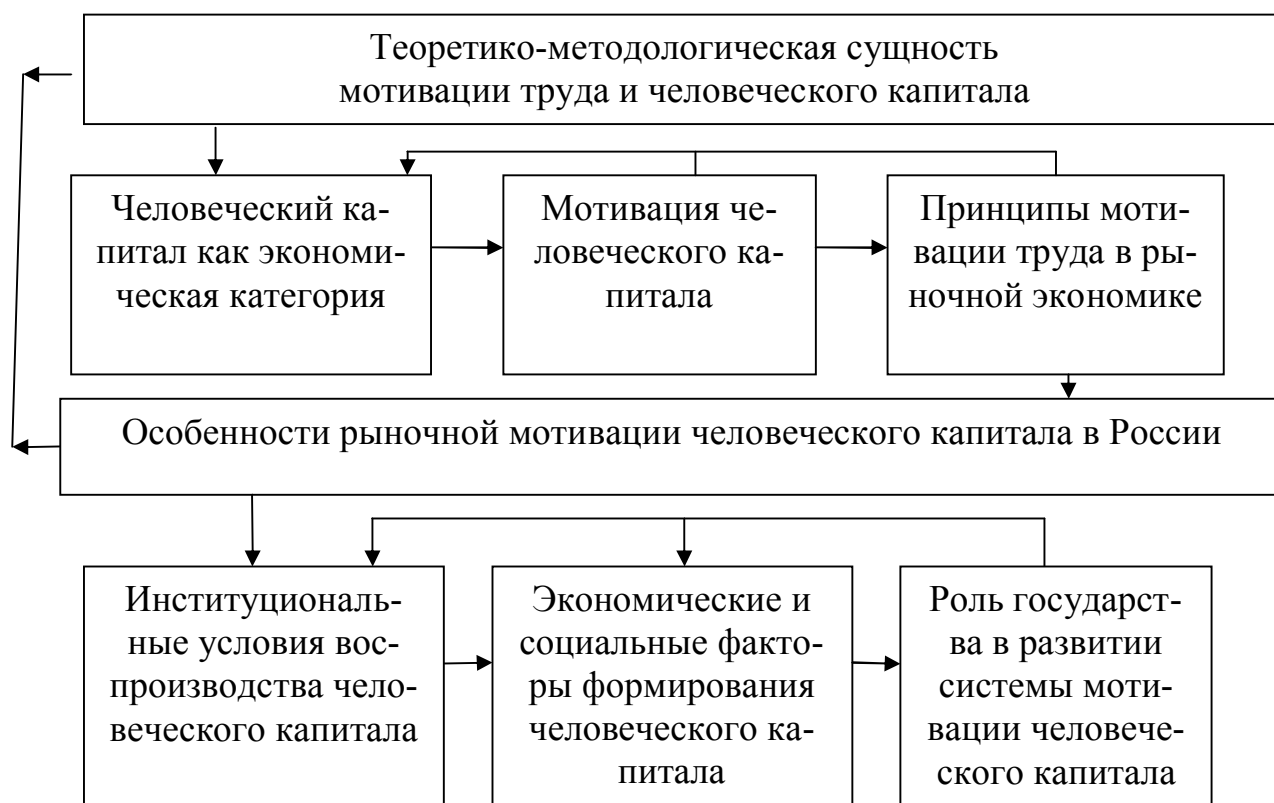


Рис. 1. Блок-схема диссертационного исследования

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Содержание экономической категории «человеческий капитал».

Человеческий капитал определяется как совокупность способностей человека, сформированных в процессе совершенствования личности на основе

использования финансовых, социальных, интеллектуальных, культурных, информационных и творческих ресурсов, являющихся структурными элементами данной категории, под влиянием мотивации и стимулирования – отношений, учитывающих человеческие потребности.

Отправной точкой в формировании человеческого капитала выступают способности человека к труду, рабочая сила. Однако не любая рабочая сила способна быть преобразована в человеческий капитал. Только рабочая сила, наделенная специфическими способностями к усвоению и преобразованию знаний в процессе интеллектуализации, информатизации и творчества, может стать человеческим капиталом.

Путем увеличения способностей человека, то есть при вложении материальных средств в сочетании с индивидуальными способностями происходит перерастание рабочей силы в человеческий капитал. Для этого необходимо наращивание интеллектуальной, информационной, культурной составляющих при наличии таких условий, как финансовый капитал, творческий потенциал и социальная составляющая. Соединение всех условий создания человеческого капитала осуществляется с помощью мотивации и стимулирования, которые невозможны без учета человеческих потребностей, осознание которых рождает мотивы и стимулы к совершенствованию способностей личности.

2. Место мотивации в формировании человеческого капитала.

Реализация экономических потребностей приводит к росту экономических интересов с помощью стимулирования, и чем более развита система стимулирования, тем сложнее будет система экономических интересов, выстраиваемая в результате осознанного внутреннего желания субъекта.

Возможности реализации экономических интересов заложены во внутреннем желании человека, то есть человек осознанно делает свой выбор в пользу повышения качества его рабочей силы и превращения ее в капитал, выстраивая внутренние приоритеты в пользу образования или текущего материального обеспечения. Следовательно, формирование человеческого капитала невоз-

можно без внутреннего побуждения и осознания объективной необходимости принимаемого решения, то есть без мотивации.

Мотивация выступает связующим звеном двух взаимопроникающих экономических категорий: «экономические интересы» и «экономические стимулы». Экономические интересы и экономические стимулы выступают факторами внешнего воздействия на человека. Они формируются под воздействием социальных условий существования индивида. Экономические интересы формируются на базе создания материальных и нематериальных благ на каждом этапе развития общественного производства.

Экономические стимулы испытывают на себе воздействие социально-экономических факторов, и меняются под воздействием неуклонного совершенствования производственных отношений.

Воздействию названных факторов подвержена и мотивация - внутреннее побуждение человека к экономическим действиям на основе учета и сопоставления экономических интересов и экономических стимулов. Мотивация как внутренний процесс оценки собственных экономических интересов и способов их достижения через стимулирование является глубоко индивидуальным процессом, хотя и определяемым социальными факторами. Таким образом, экономические интересы и их развитие могут выступать экономическими стимулами, в то время как экономические стимулы могут быть настолько важны, что будут сами выступать в виде экономических интересов. При этом и те и другие могут «запустить» механизм мотивации.

По мнению автора, мотивация представляет собой с одной стороны, процесс реализации экономических интересов путем достижения экономических стимулов. С другой стороны, мотивация - это процесс воздействия экономических стимулов на развитие и удовлетворение экономических интересов, при этом стимул определен как материальное или нематериальное благо, которое дает возможность субъекту реализовать свой экономический интерес в качестве потребности.

3. Институциональная среда рыночной мотивации формирования человеческого капитала.

Рынок труда, как фактор производства, с помощью спроса, предложения и цены в рыночной экономике выступает институтом для реализации человеческого капитала, особенности которого состоят в том, что человеческий капитал по качеству выше обычной рабочей силы и индивидуализован в том смысле, что каждый владелец человеческого капитала осознанно стремится придать уникальность своему труду.

В условиях кризиса все отрасли экономики стремятся к сокращению издержек, одним из основных способов которого предприятия увидели в сокращении штата и сокращении затрат на мотивацию и стимулирование работников.

Основным условием мотивации формирования и развития человеческого капитала является, по мнению автора, использование системы методов мотивации, которая состоит из сочетания экономических методов, методов морального поощрения и индивидуально-личностных методов.

Среди экономических методов мотивации были выделены методы, выступающие в виде материальных стимулов, к которым относятся оплата труда, премии, дополнительные выплаты; и методы, выступающие в виде условно-материальных стимулов – льготное питание, оплачиваемые отпуска, санаторно-лечебные, транспортные услуги, пенсионное обеспечение и другие, которые напрямую связаны с доходами работника.

Методы морального поощрения представляют собой моральные механизмы воздействия на мотивацию. Общественное признание, создание здорового психологического климата и морального состояния сотрудника, перевод на новую должность, связанную с выполнением более сложных функций, конкурсы, тренинги и другие методы, которые не сказываются напрямую на уровне доходов работника, но достижение, например, общественного признания может приводить к значительному сознательному росту качества труда со стороны ра-

ботника. Методы морального поощрения, не приводящие к насыщению, являются наименее затратными для предприятий и могут быть применены к любому работнику, чего нельзя сказать о третьем элементе системы методов мотивации – индивидуально-личностных методах, которые неотделимы от личности работника – положительный или отрицательный жизненный и профессиональный опыт.

Конкуренция на рынке труда выступает еще одним элементом институциональной среды формирования и воспроизводства человеческого капитала в условиях становления рыночной экономики.

Несоответствие специальностей на рынке труда потребностям экономики, ухудшение состояния здоровья влияют на востребованность специалистов на рынке труда, а это, в свою очередь, требует решений многих вопросов образования, здравоохранения.

По данным Федеральной службы государственной статистики в 1995 году насчитывалось 12,1 тысяча больничных учреждений, к 2007 году их численность составила 6,8 тысяч, то есть за двенадцать лет количество больничных учреждений сократилось на 56 %. При этом на 1000 человек увеличение заболеваний составляет 5,5 %. Прежде всего, это говорит о том, что вопросы здравоохранения требуют особого внимания со стороны государства, так как от состояния здоровья людей зависит не только физическое воспроизводство человека, но и воспроизводство человеческого капитала.

В развитой рыночной экономике формирование и воспроизводство человеческого капитала является как личностным условием успеха на рынке труда, так и общественным условием роста эффективности производства и экономики страны в целом.

Характеристика экономических отношений с точки зрения субъектов собственности, которая является одним из институтов рыночной экономики, позволяет оценить влияние на качество формирования и воспроизводства человеческого капитала различных экономических субъектов.

Чрезмерное развитие государственного сектора экономики может привести к мало определяющей роли частного сектора в виде того, что распорядители и владельцы будут вырабатывать стратегические ресурсы и реализовывать программы кадрового развития. А незначительная роль частного сектора экономики приведет к ситуации, когда главным распорядителем человеческого капитала станет государство, которое инвестирует образование, здравоохранение и т.д., но вместе с тем, это позволит государству стать монополистом человеческого капитала: регулировать доходы, ограничивать мобильность.

Новая мотивационная система, реализуемая в условиях становления рыночных отношений, оказывает действенное влияние на формирование человеческого капитала, так как в современных условиях мотивационная система нацелена не на общество в целом, а на каждого отдельного человека.

4. Ограничения рыночной мотивации формирования человеческого капитала.

Условия формирования рыночных отношений определяют множество факторов формирования и развития человеческого капитала. Среди экономических факторов формирования названного ресурса важным выступает заработная плата, которая как экономическое явление представляет собой сложное взаимодействие различных отношений: для работодателя она представляет собой существенные издержки, а для работника – исходный стимул к труду.

В российской экономике вопрос об оплате труда решается своеобразно. В ходе экономических преобразований социалистической нерыночной модели экономики, где оплата труда непосредственно выступала частью национального дохода и хотя и медленно, но росла, была поэтапно трансформирована в не социалистическую, по сути отличающуюся от рыночной модели, где оплата труда определяется не рынком и государственным регулированием, а новыми собственниками, причем, достаточно произвольно, и является по существу долей работника в доходе предприятия, а не ценой труда.

Согласно статистическим данным уровень безработицы по России с мая месяца 2008 года по февраль 2009 года увеличился с 4,1 млн. человек до 7,1 млн. человек, и снизился незначительно к маю 2009 года до 6,5 млн. человек. При этом, в сентябре 2009 года были приняты очередные решения о массовых увольнениях на крупнейших предприятиях отечественной промышленности, например, руководство ОАО «АВТОВАЗ» приняло решение о сокращении штата на 27600 человек.

Таблица 1

Численность безработных за 2002-2007 гг.

(тыс. чел.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Центральный федеральный округ	1100	999	919	846	806	628
Северо-Западный федеральный округ	460	516	444	416	379	323
Южный федеральный округ	1225	1327	1302	1193	1490	1312
Приволжский федеральный округ	1199	1180	1217	1152	1028	969
Уральский федеральный округ	509	482	482	435	445	321
Сибирский федеральный округ	1001	1156	1002	946	903	797
Дальневосточный федеральный округ	303	299	309	276	262	238

В настоящее время сложилась ситуация, при которой на отдельных территориях ощущается избыток рабочей силы, в других – недостаток, и чем выше уровень безработицы в регионе, тем ниже уровень оплаты труда. Например, по Уральскому, Дальневосточному и Северо-западному федеральным округам уровень безработицы достаточно низок, в то время как среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по данным округам имеет наиболее высокий уровень, по сравнению с другими округами.

Аналогичная ситуация наблюдается и внутри самих регионов. В Приволжском федеральном округе уровень безработицы в Республике Татарстан составляет 108 тысяч человек, а среднемесячная начисленная заработная плата - 11468,60 руб., в то время как, например, в Самарской области безработных насчитывается 76 тысяч человек и 11920,70 рублей составляет среднемесячная начисленная заработная плата.

Таблица 2

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за 2002-2007 гг.

(руб.)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Центральный федеральный округ	4432,6	5872,8	7276,3	9621,8	12117,4	15876,7
Северо-Западный федеральный округ	5067,9	6143,7	7518,1	9487,2	11851,3	15256,1
Южный федеральный округ	2974,4	3699,2	4648,4	5800,3	7221,4	9219,4
Приволжский федеральный округ	3412,1	4235,3	5149,9	6473,3	8118	10347,4
Уральский федеральный округ	6588,6	8085,7	9692,5	11679,5	14306,9	17837,7
Сибирский федеральный округ	4309,5	5325,3	6507,8	8109,7	9877,5	12344,8
Дальневосточный федеральный округ	5979,1	7554,7	9115,2	11507,9	13711,4	16713

Усложнение процессов производства приводит к росту общего уровня знаний в обществе, изменениям взаимоотношений между людьми, повышению социальной значимости высококвалифицированных специалистов, что выступает условием воспроизводства человеческого капитала различного качества.

5. Особенности развития рыночной мотивации формирования человеческого капитала.

Развитие человеческого капитала в современных условиях – задача не только и не столько самого человека, выступающего носителем человеческого капитала, сколько предприятий и государства. От решения этой задачи зависит успешность функционирования, как отдельных фирм, так и экономики в целом. Это связано с новыми тенденциями современного общественного производства, вступающего на этап информационной экономики. Значимость отдельной личности в такой экономике возрастает, расширяется сфера применения человеческого капитала, что говорит о перспективе перехода значительной части рабочей силы на функционирование в виде человеческого капитала. Возрастает зна-

чение общества в формировании и воспроизводстве человеческого капитала. Следовательно, государство и фирмы, наряду с самим человеком, должны принимать участие в создании условий для формирования и воспроизводства названного фактора современного производства.

Отдельный человек – носитель человеческого капитала в условиях конкуренции на рынке труда, обязан развивать свои способности, чтобы быть востребованным на рынке труда, но этот процесс должен подкрепляться инвестициями заинтересованных в создании человеческого капитала сторон: предпринимательского сектора и государства, так как без их участия капитал может не приобрести необходимые формы. Государству же в данной деятельности принадлежит ведущая роль, так как оно определяет стратегические направления развития экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Создание человеческого капитала выступает объективной необходимостью современного общественного производства. Формирование данного ресурса из рабочей силы в процессе информатизации, интеллектуализации и творчества предполагает активизацию поведения человека, обладающего структурными составляющими рассматриваемой категории – культурный капитал, финансовый, творческий, информационный, интеллектуальный капиталы, социальный капитал, посредством мотивации и стимулирования.

Мотивация выступает механизмом формирования и развития человеческого капитала, требующим особого внимания со стороны отдельных фирм, государства и общества в целом.

В ходе проведенного диссертационного исследования обоснована рыночная мотивация формирования и развития человеческого капитала. Изучение данной проблемы позволило не только уточнить содержание рыночной мотивации формирования человеческого капитала, но и определить перспективы развития человеческого капитала под влиянием мотивации и стимулирования, роль государства и бизнеса в воспроизводстве названного ресурса.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ*Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ*

1. Камалтдинова Р.М. Влияние мотивации труда на эффективное управление производством / Р.М. Камалтдинова // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: экономика. Выпуск 3 (30), 2009. – С. 395-398. - 0,7 п.л.

2. Камалтдинова Р.М.. Влияние мотивации на воспроизводство человеческого капитала в современных условиях / Р.М. Камалтдинова // Креативная экономика. № 9, 2009. - С. 42-46. – 0,4 п.л.

Публикации в других изданиях

3. Камалтдинова Р.М. Мотивация эффективности труда – общая характеристика / Р.М. Камалтдинова // Узловые проблемы развития экономики России: материалы республиканской научно-технической конференции молодых ученых и студентов. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – С.20-23. – 0,18 п.л.

4. Камалтдинова Р.М. Элементы рынка труда и их развитие в Российской экономике / Р.М. Камалтдинова // Проблемы и перспективы социально-экономической политики и рынка труда России: сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом Знаний, 2008. – С. 60-63. - 0,18 п.л.

5. Камалтдинова Р.М. Мотивация в процессе использования трудового потенциала региона / Р.М. Камалтдинова // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: сборник статей V Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом Знаний, 2009. – С. 20-21. - 0,09 п.л.

6. Камалтдинова Р.М. Эффективное использование трудового потенциала региона / Р.М. Камалтдинова // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: сборник статей V Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом Знаний, 2009. – С. 18-20 - 0,09 п.л.

7. Камалтдинова Р.М. Определение индивидуальных мотиваторов в ходе интервью и управленческого общения / Р.М. Камалтдинова // Реформирование системы управления на современном предприятии: сборник статей IX Между-

народной научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2009. – С.101-103. – 0,12 п.л.

8. Камалтдинова Р.М. Мотивация в системе управления персоналом в современной организации / Р.М. Камалтдинова // Совершенствование системы управления организацией в современных условиях: сборник статей VI Международной научно-практической конференции.- Пенза: Приволжский Дом Знаний, 2009. – С. 82-84. - 0,12 п.л.

9. Камалтдинова Р.М. Система профессионального образования как фактор формирования человеческого капитала в России / Р.М. Камалтдинова // Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом Знаний, 2009. – С. 40-42. - 0,12 п.л.

10. Камалтдинова Р.М. Соотношение категорий «человеческий капитал» и «интеллектуальный капитал» / Р.М. Камалтдинова // Современные проблемы управления персоналом в России: сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – С. 21-26. - 0,3 п.л.

11. Разнодежина Э.Н., Камалтдинова Р.М. Анализ категории «человеческий капитал» / Э.Н. Разнодежина, Р.М. Камалтдинова // Современные проблемы управления персоналом в России: сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – С. 40-45. - 0,3 п.л. (авт. – 0,15 п.л.)

12. Камалтдинова Р.М. Особенности категории человеческий капитал / Р.М. Камалтдинова // Вузовская наука в современных условиях: сборник тезисов докладов на 43-й научно-технической конференции УлГТУ. – Ульяновск: УлГТУ, 26 -31 января 2009. – С. 230. – 0,06 п.л.

13. Камалтдинова Р.М., Бондарев С.С. Образование в системе производительных сил / Р.М. Камалтдинова, С.С. Бондарев // Вузовская наука в современных условиях: сборник тезисов докладов на 43-й научно-технической

конференции УлГТУ. – Ульяновск: УлГТУ, 26 -31 января 2009. – С. 232. – 0,06 п.л. (авт. – 0,03 п.л.)

14. Камалтдинова Р.М. Теоретические аспекты развития рынка труда / Р.М. Камалтдинова // Вузовская наука в современных условиях: сборник тезисов докладов на 43-й научно-технической конференции УлГТУ. – Ульяновск: УлГТУ, 26 -31 января 2009. – С. 236. – 0,06 п.л.