

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СТАТЬЯ

<https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-10>

УДК 331.101.262:330.322

JEL J24, R13

А. П. Геврасёва^{а)} , И. В. Глухова^{б)} , А. А. Казущик^{в)} ^{а, б, в)} Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины, г. Гомель, Республика Беларусь^{а)} Белорусский государственный технологический университет, г. Минск, Республика Беларусь

Стоимостная оценка и направления развития человеческого капитала Республики Беларусь¹

Аннотация. В условиях реализации модели устойчивого развития возникает необходимость пересмотра традиционных подходов к сущности и оценке человеческого капитала, воспроизводство которого определяет национальное богатство страны. Для Республики Беларусь человеческий капитал составляет основу развития нации. Его сохранение и приумножение как фактора устойчивого развития обуславливают инвестиции, связанные с воспроизводством капитала, источниками формирования которых выступают чистые доходы населения, средства организаций и органов государственного управления. Целью исследования является разработка теоретико-методологических и методических основ стоимостной оценки человеческого капитала для определения направлений инвестирования средств в его развитие. В статье рассмотрены подходы к дефиниции понятий «человеческий капитал» и «инвестиции в человеческий капитал», которые позволяют определить субъектов и объектов инвестиционной деятельности на различных уровнях национальной экономики. Предложен методический инструментарий стоимостной оценки человеческого капитала, основывающийся на положениях теории воспроизводственной ренты и учитывающей инвестиционную составляющую как движущий фактор его регионального и национального развития. Для оценки воспроизводства человеческого капитала разработан дисконтный показатель, обратный среднему периоду ожидаемой продолжительности жизни населения, косвенно выражающий его уровень и качество жизни. Исследование построено на данных социально-экономического развития регионов Республики Беларусь. Апробация методического подхода показала, что продуцирование человеческого капитала является постоянным и увеличивается во времени. Его устойчивое воспроизводство определяют чистые доходы населения и государственные инвестиции в развитие социальной сферы, включая образование и здравоохранение. Повышение профессионально-квалификационного уровня работников и улучшение условий их труда выступают основными направлениями инвестирования средств субъектами хозяйствования в человеческий капитал. Полученные результаты могут быть использованы при разработке социально-экономической политики и ее реализации на региональном уровне.

Ключевые слова: устойчивое развитие, человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, стоимостная оценка, воспроизводство, чистые доходы населения, государственные инвестиции, образование, здравоохранение, условия труда

Для цитирования: Геврасёва, А. П., Глухова, И. В., Казущик, А. А. (2024). Стоимостная оценка и направления развития человеческого капитала Республики Беларусь. *Экономика региона*, 20(1), 150-162. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-10>

RESEARCH ARTICLE

Anna P. Gevrasyyova^{a)} , Irina V. Glukhova^{b)} , Anna A. Kazushchik^{a)} ^{a, b, c)} Francisk Skorina Gomel State University, Gomel, Republic of Belarus^{a)} Belarusian State Technological University, Minsk, Republic of Belarus

Valuation and Directions of Development of Human Capital in the Republic of Belarus

Abstract. Implementation of the sustainable development model requires a revision of traditional approaches to the concept and valuation of human capital, as its reproduction determines the wealth of a country. Human capital is the basis for the sustainable development of the Republic of Belarus: its preservation and growth affect investments related to the reproduction of capital. Sources of such investments include the net income of the population, funds of organisations and government bodies. The study aims to develop theoretical and methodological foundations for the valuation of human capital in order to determine suitable investment areas. The concepts “human capital” and “investment in human capital” were analysed to identify investment subjects and objects at different levels of the economy. The proposed method for the valuation of human capital relies on the theory of reproduction rent and considers the investment component as a driving factor of its regional and national development. To assess the reproduction of human capital, the study presented a discount indicator as the inverse of the average life expectancy of the population, indirectly expressing its level and quality of life. Data on the socio-economic development of regions of Belarus were examined. Testing of the proposed approach demonstrated that the production of human capital is constant and increases over time. Its sustainable reproduction is affected by the net income of the population and public investments in the social sphere, including education and healthcare. To strengthen human capital, business entities are recommended to invest in improving professional qualifications of employees, as well as their working conditions. The obtained results can be used to develop and implement socio-economic policy at the regional level.

Keywords: sustainable development, human capital, investment in human capital, valuation, reproduction, disposable income of the population, public investment, education, healthcare, working conditions

For citation: Gevrasyyova, A. P., Glukhova, I. V., & Kazushchik, A. A. (2024). Valuation and Directions of Development of Human Capital in the Republic of Belarus. *Ekonomika regiona / Economy of regions*, 20(1), 150-162. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2024-1-10>

Введение

Стратегической моделью развития большинства стран мира выбрана модель устойчивого развития, реализация которой направлена на решение проблем, связанных с ростом безработицы, увеличением населения, проживающего за чертой бедности, обостряющимся социальным неравенством. В основе национальной модели Республики Беларусь находится человек, на повышение уровня и качества жизни, развитие личностного потенциала которого направлены все усилия и действия государства, закреплённые в Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года.

В условиях реализации модели устойчивого развития происходит трансформация традиционных факторов производства — труда, земли и капитала в человеческий, физический и природный капиталы. Все формы капитала взаимосвязаны и взаимозависимы. Определяющим фактором при этом является человеческий капитал, от качественных ха-

рактеристик которого зависят условия обеспечения их устойчивого развития (Hamilton & Atkinson, 2006).

О формировании и развитии человеческого капитала свидетельствует положение государства в соответствующих международных рейтингах. По индексу человеческого развития (*Human Development Index (HDI)*), определяемому на основе показателей здоровья и долголетия, доступа к образованию, достойного уровня жизни, согласно данным в 2020 г., Республика Беларусь находилась на 53-м месте из 189 стран (для сравнения в 2019 г. — 50-е место из 189 стран, что на 3 позиции ниже)¹. В индексе человеческого капитала (*Human Capital Index (HCI)*), разработанном Всемирным банком для измерения вклада сфер здравоохранения и образования в производительность

¹ Национальный отчет о человеческом развитии в Республике Беларусь. Программа развития Организации Объединённых Наций. https://www.by.undp.org/content/dam/Belarus/docs/NORCH_final.pdf (дата обращения: 15.02.2022).

следующего поколения работников, в 2020 г. Республика Беларусь занимала 36-ю позицию¹.

Формирование и развитие человеческого капитала обусловлены инвестиционными возможностями страны (регионов). В этой связи возникает необходимость в определении теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала, разработке методического инструментария его стоимостной оценки и выбора направлений развития. Прикладной характер исследования заключается в апробации разработанных положений на материалах социально-экономического развития регионов Республики Беларусь, что показывает их практическую значимость и является основой для определения направлений развития человеческого капитала.

Теоретико-методологические основы исследования человеческого капитала

Теоретико-методологические положения исследования человеческого капитала, основанные на достижениях институциональной теории, неоклассической и неокейнсианской школ экономики, находят отражение в трудах Г. Беккера, И. Фишера, Т. Шульца, С. Кузнецца и др. (Becker, 1962; Fisher, 2017; Schultz, 1972; Kuznets, 1955). Основу их научных интересов составляют теория человеческого капитала, исследования по концептуализации и моделированию с использованием человеческого капитала в качестве ключевого фактора экономического роста, формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний (Becker, 1962; Becker, 1964; Menger, 2009; Schultz, 1972).

Российская и белорусская школы теоретико-методологических исследований человеческого капитала представлены трудами М. Н. Базылевой, Н. И. Базылева, В. В. Богатыревой, Т. Н. Долининой, Е. К. Кузнецовой, Д. А. Неверова, Л. Р. Хайрулиной (2021) и др. (Базылева & Базылев, 2011; Богатырева, 2013; Долинина, 2018; Неверов, 2020; Кузнецова & Хайрулина, 2021).

В социально-экономическом аспекте понятие «человеческий капитал» включает широкий спектр человеческих способностей — производственные и профессиональные навыки, интеллектуальные и психологические способности, культурные, социальные и организационные ресурсы для управления (Базылева

& Базылев, 2011; Тугускина, 2015). В узком смысле понятие включает такие атрибутивные характеристики индивида, как интеллект, здоровье, знания, умения, навыки (Мизес, 2012; Mahboob, 2007). В. В. Богатырева считает, что человеческий капитал воплощен в человеческом ресурсе, представляющем собой совокупность задействованных и незадействованных в деятельности знаний, навыков, умений, способностей работников (Богатырева, 2013).

В современных подходах человеческий капитал рассматривается как главный фактор формирования и развития экономики знаний. Поэтому это распределенный интенсивный фактор развития как социума в целом и экономики инновационно-информационного типа, так и отдельных индивидов, позволяющий создавать и приумножать материальные и нематериальные блага и ценности (Шимов & Крюков, 2014; Диденко, 2015; Новикова, 2018).

В условиях формирования в Республике Беларусь информационной экономики особую актуальность приобретают результаты исследований Н. Бонтиса. Он утверждал, что человеческий капитал является нанимателем информационных технологий, соответственно, трудовые ресурсы и их потенциал должны по-прежнему рассматриваться в качестве главного фактора развития региональной и национальной экономики, а также их структурной единицы — субъекта хозяйствования (Bontic, 1991). Разработка стратегии и тактики сохранения конкурентоспособности экономики страны возможна только при условии наличия достоверных сведений о состоянии и производительности человеческого капитала.

Согласно М. Блаугу, «человеческий капитал есть приведенная стоимость прошлых инвестиций в навыки людей», что и является основой для формирования цены рабочей силы на рынке труда и определения «ценности» и значимости сотрудников (Блауг, 1970).

В рекомендации МОТ №195 упоминается понятие «потенциал к трудоустройству» (employability)², в соответствии с которым подчеркивается значимость инвестиций в образование для формирования у работника компетенций универсального характера, реализация которых позволит работодателю обеспечить человеческий капитал необходимого качества. Поэтому в основе инвестиционной деятельности по развитию человеческого капитала на-

¹ Human Capital Index 2022. https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?most_recent_value_desc=true (дата обращения: 26.09.2022).

² R-195 — Human Resources Development Recommendation. 2004 (№ 195). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/137orms/documents/normative/instrument/wcms_r195_ru.htm. (дата обращения: 28.08.2022).

ходится стремление ее субъектов к формированию необходимых компетенций и развитию компетентности для актуализации компетенций, необходимых для выполнения конкретной задачи (Глухова & Геврасёва, 2017).

Инвестиции в человеческий капитал выступают драйвером развития, определяя актуальность постановки и решения задачи, связанной с его обеспечением (Долинина, 2018; Kim Jim Yong, 2018; Дьяков, 2022). Данный вид инвестиций оказывает влияние на социальный статус индивидуума и динамику стратификации общества (Botton, 2008).

Согласно авторской трактовке, инвестиции в человеческий капитал — это вложения ресурсов в формирование у индивидуумов структурных элементов человеческого капитала (интеллекта и здоровья) и создание условий для их реализации на различных уровнях управления национальной экономикой, увеличивающие стоимостную оценку человеческого капитала. Субъектами инвестиционной деятельности по развитию человеческого капитала на уровне региона (страны) являются органы государственного управления, занимающиеся вопросами инвестирования средств в развитие системы образования, здравоохранения, обновления производственно-технической базы градообразующих и приравненных к ним организаций, а также социальной сферы, организации, осуществляющие финансирование образовательных программ по развитию человеческого капитала в соответствии с потребностями производства и мероприятий по улучшению условий труда с целью сохранения здоровья работников, граждане, инвестирующие средства в свое образование и здоровье в рамках использования возможностей, предоставляемых учреждениями образования и здравоохранения.

В качестве объекта инвестирования на уровне региона (страны) выступают трудовые ресурсы, структурной единицей которых является индивидуум, желающий увеличить человеческий капитал для осуществления деятельности в интересующей его сфере приложения труда.

Основатели методологии совершенствования бизнес-процессов Г. Раммлер и А. Брач отмечали, что самым важным способом управления любым видом деятельности является ее измерение. Наличие возможности проведения количественной оценки процесса позволяет определять его основные параметры, привлекать необходимые объемы ресурсов, сравнивать с аналогом или эталоном и выявлять

сильные и слабые стороны, прогнозировать результаты (Rummler & Brache, 1990). А. Барон и М. Армстронг (Baron & Armstrong, 2007) рассматривают человеческий капитал как стратегический ресурс организации, а управление им — как важную задачу работодателя, что обуславливает необходимость его измерения, анализа и оценки.

Поэтому особую актуальность приобретают вопросы, связанные с исследованием и совершенствованием существующих методик оценки стоимости человеческого капитала как движущего фактора развития региональной и национальной экономики.

Методика стоимостной оценки человеческого капитала и ее апробация

Методический инструментарий стоимостной оценки человеческого капитала широко представлен в работах отечественных и зарубежных ученых — В.В. Богатырёвой, Т.Н. Долининой, М.Ю. Дьякова, Е.К. Кузнецовой, Л.Р. Хайрулиной и др. (Богатырева, 2013; Долинина, 2018; Дьяков, 2022, Кузнецова & Хайрулина, 2021).

В исследованиях принято исходить из уровня стоимостной оценки (макро- и микроуровень) и подхода к ее определению (затратный и доходный). В большинстве работ стоимостная оценка человеческого капитала страны / региона сводится к определению вклада его интеллектуальной составляющей в обеспечение экономического роста и рассчитывается по доле стоимости инновационной продукции в ВВП (ВРП). При этом не учитываются затратные показатели, связанные с сохранением физиологических свойств и природных способностей индивидуума и получением новых знаний, умений и навыков.

Затратные подходы к оценке человеческого капитала предполагают оценку инвестиций в его воспроизводство с позиции занятости и свободного времени, которые определяют развитие личности (Неверов, 2020). Рассчитываемая на основе суммирования всех расходов стоимость человеческого капитала не отражает отдачу от использования накопленных инвестиций.

Доходный подход предполагает определение нормы отдачи инвестиций, вложенных в образование, которые в дальнейшем обеспечиваются на основе заработков индивидуума. При этом учитывается влияние таких факторов, как стаж, квалификация и др. Использование доходного метода предполагает капитализацию дохода, которая показы-

вает отдачу от вложенных средств. При этом в расчете участвует только та часть населения, которая занимается трудовой деятельностью, что снижает реальную стоимость человеческого капитала страны / региона.

Представленный в отечественных и зарубежных исследованиях методический инструментарий стоимостной оценки человеческого капитала имеет различную природу, обусловленную спецификой самих человеческих ресурсов. По своей сути понятие капитала связано с получением дохода. Продуцирование человеческого капитала как фактора жизнедеятельности территории должно быть постоянным, что обусловлено его содержанием. С позиции устойчивого развития стоимость человеческого капитала во времени увеличивается. Возникает необходимость в определении величины капитализированной ренты с учетом особенностей воспроизводства человеческого капитала. В данном направлении показатель, обратный среднему периоду ожидаемой продолжительности жизни населения, выражает особенности приращения стоимости человеческого капитала во времени как основы развития региона по формуле

$$q_h = \frac{1}{T_{adl}/2}, \quad (1)$$

где q_h — капитализатор человеческого капитала; T_{adl} — ожидаемая продолжительность жизни.

Основу разработанной методики оценки человеческого капитала составляет воспроизводственный подход, предполагающий определение в качестве источников инвестиций в человеческий капитал непосредственно чистые доходы населения и государственные средства, направляемые на социальные цели. Воспроизводство человеческого капитала определяется той частью дохода, которая остается после расходов для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Для этого используется социальный норматив минимального потребительского бюджета, который представляет собой стоимостную величину минимального набора материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья. Минимальный потребительский бюджет представляет собой стоимостное выражение потребительской корзины в средних ценах.

Социальный норматив дает представление о материальном положении гражданина в зависимости от возраста, семейного положения и способности к труду.

Чистые доходы населения рассчитываются как разница между доходом населения и минимальным потребительским бюджетом по формуле

$$\text{ЧДН} = (\text{СДДН} - \text{МПБ}) \cdot 12 \cdot \text{СГЧН}, \quad (2)$$

где ЧДН — чистый доход населения, руб.; СДДН — средний доход на душу населения в месяц, руб.; МПБ — минимальный потребительский бюджет в среднем на душу населения, руб.; СГЧН — среднегодовая численность населения, чел.

Важная роль в воспроизводстве человеческого капитала принадлежит государству, инвестиции которого направляются на функционирование и развитие системы образования, здравоохранения, физической культуры, спорта и туризма и др. Доля бюджетных средств, направляемых на социальные цели, в ВРП показывает возможности государства по обеспечению воспроизводства человеческих ресурсов. Поэтому для определения величины человеческого капитала необходима корректировка чистых доходов населения на соответствующий коэффициент социальной направленности государственных инвестиций, который рассчитывается путем суммирования единицы и доли расходов бюджета на социальные цели. Выбор единицы в качестве базы для расчета коэффициента обосновывается тем, что социальная среда предназначена для сохранения и приумножения человеческого капитала и определяет стоимость его расширенного воспроизводства с позиции ресурса развития нации. В соответствии с представленным подходом стоимость человеческого капитала рассчитывается по формуле

$$\text{ЧК} = \frac{\text{ЧДН} \times K_{\text{СНГИ}}}{q_h}, \quad (3)$$

где ЧК — стоимостная оценка человеческого капитала, млн руб.; $K_{\text{СНГИ}}$ — коэффициент социальной направленности государственных инвестиций.

При оценке стоимости человеческого капитала Республики Беларусь исходим из того, что каждый регион вносит свой вклад в его формирование и воспроизводство. На рисунках 1, 2 представлены данные среднегодовой численности населения и ожидаемой продол-

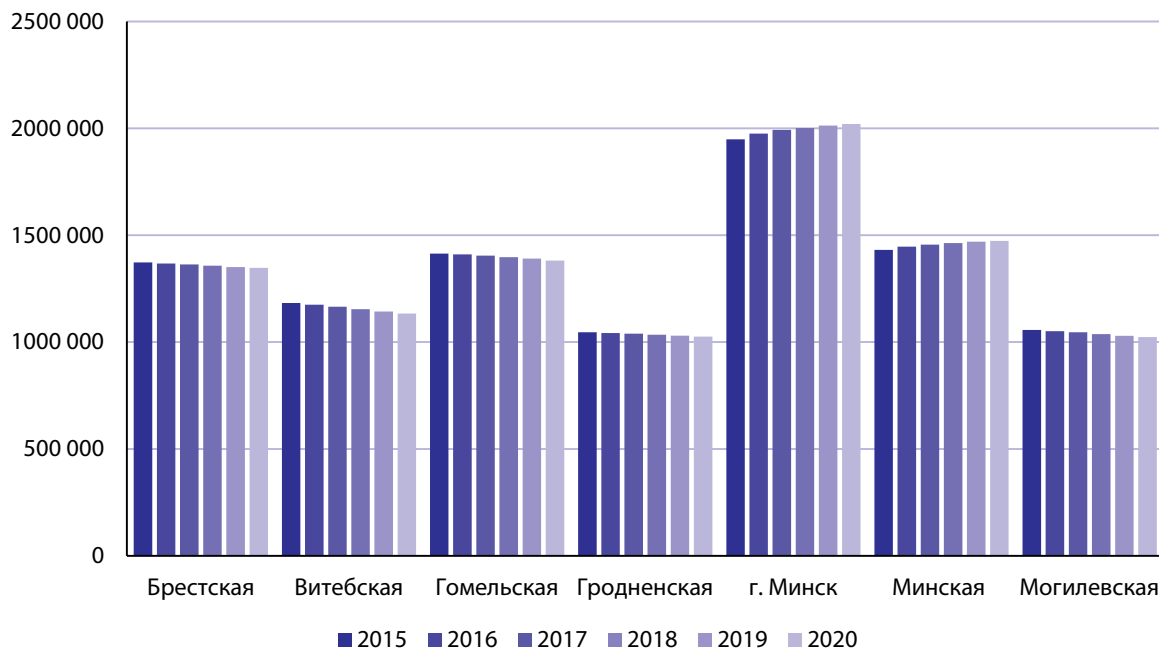


Рис. 1. Среднегодовая численность населения по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг., чел. (источник: Регионы Республики Беларусь, 2021: стат. сб. Т. 1. Редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2021. 776 с.)

Fig. 1. Average annual population by regions of the Republic of Belarus for 2015–2020, people

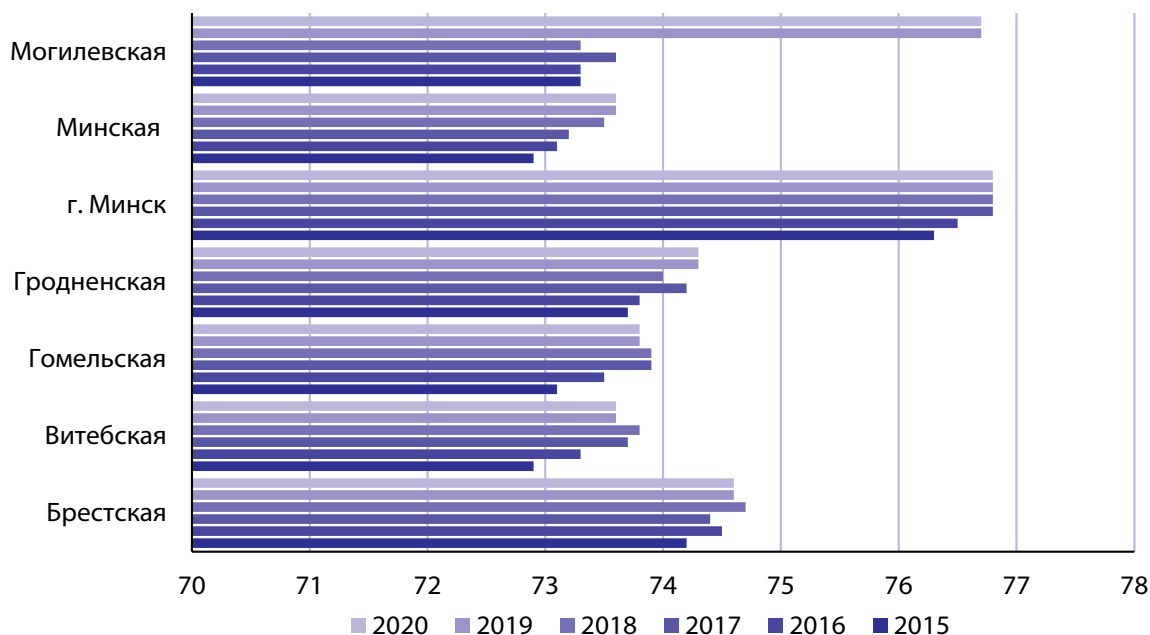


Рис. 2. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 годы, лет (источник: Регионы Республики Беларусь, 2021: стат. сб. Т. 1. Редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2021. 776 с.)

Fig. 2. Life expectancy at birth by regions of the Republic of Belarus for 2015–2020, years

жительности жизни при рождении по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг.

Среднегодовая численность населения Республики Беларусь в 2020 г. составляла 9410259 чел. Динамика показателей за 2015–2020 гг. характеризуется снижением

на 42799 чел., что обусловлено аналогичной тенденцией по всем регионам страны, за исключением города Минска (+71852 чел.) и Минской области (+42159 чел.). Ожидаемая продолжительность жизни при рождении увеличивается как в региональном разрезе

Таблица 1

Чистые денежные доходы населения по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг., млн руб.

Table 1

Net cash income by regions of the Republic of Belarus for 2015–2020, mln rub.

Область	Чистые денежные доходы населения региона по годам					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Республика Беларусь, всего в том числе	22 766,7	18 703,3	19 715,8	24 172,6	29 747,5	34 272,2
Брестская	1 969,9	1 292,7	1 349,3	1 837,3	2 408,8	2 774,2
Витебская	2 000,3	1 336,1	1 259,8	1 617,4	2 087,5	2 368,4
Гомельская	2 008,9	1 169,5	1 243,8	1 735,6	2 352,6	2 747,7
Гродненская	2 155,3	1 571,3	1 579,8	1 931,8	2 381,8	2 704,1
г. Минск	9 990,0	9 766,1	10 540,8	12 333,7	14 599,1	17 017,6
Минская	2 979,5	2 419,1	2 600,0	3 281,5	4 116,8	4 626,6
Могилевская	1 637,3	1 112,6	1 105,3	1 395,2	1 762,5	2 004,4

Источник: Регионы Республики Беларусь, 2021: стат. сб. Т. 1. Редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2021. 776 с.

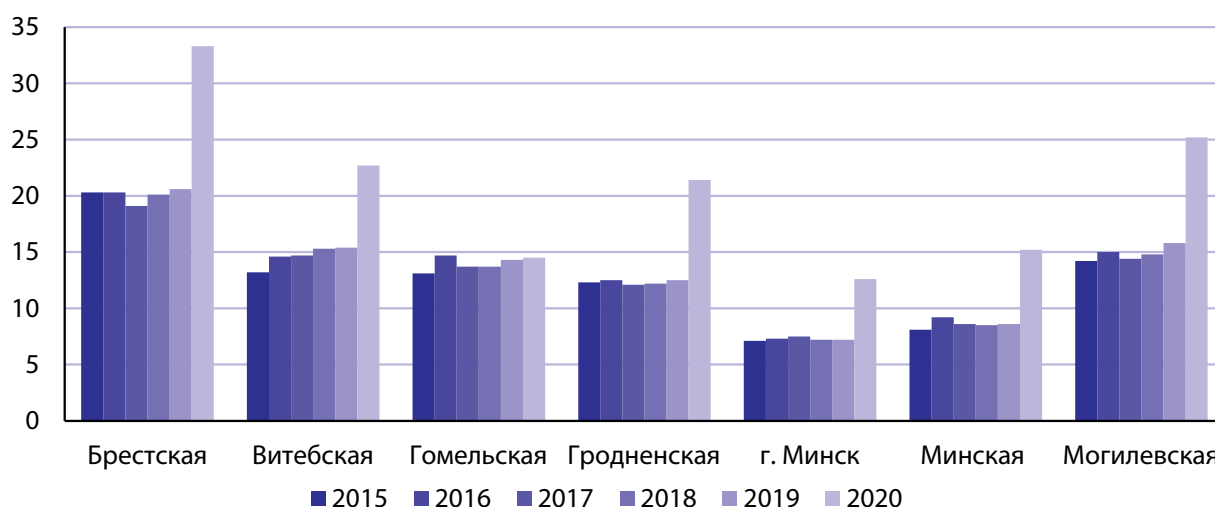


Рис. 3. Доля государственных инвестиций в воспроизводство человеческого капитала в ВВП (ВРП) по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг., % (источник: расчеты автора)

Fig. 3. The share of public investment in the reproduction of human capital in gross domestic product (gross regional product) by regions of the Republic of Belarus for 2015–2020, %

(Брестская область — 0,4 года, Витебская область — 0,7 года, Гомельская область — 0,7 года, Гродненская область — 0,6 года, г. Минск — 0,5 года, Минская область — 0,7 года, Могилевская область — 3,4 года), так и по Республике Беларусь в целом (+0,6 года) как следствие реализации мер социальной политики.

В таблице 1 представлены чистые доходы населения по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг.

Чистые доходы населения по регионам Республики Беларусь существенно изменились, обеспечивая рост показателя на 11505,5 млн руб., что обусловлено вкладом каждого региона. Наибольший рост показывают г. Минск, Минская и Брестская области.

На рисунке 3 представлены доли государственных инвестиций в воспроизводство человеческого капитала в ВВП (ВРП) по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг.

В последние годы наблюдается существенный рост доли государственных инвестиций в воспроизводство человеческого капитала в ВВП (ВРП), что обусловлено усилением государственной поддержки как системы здравоохранения, так и других отраслей социальной сферы по причине сложных эпидемических условий, вызванных распространением коронавирусной инфекции.

Основываясь на методическом инструментарии и исходных данных по регионам Республики Беларусь, в табл. 2 представлены результаты стоимостной оценки человеческого

Таблица 2

**Стоимостная оценка человеческого капитала Республики Беларусь
за 2015–2020 гг., млн руб.**

Table 2

Valuation of human capital of the Republic of Belarus for 2015–2020, mln rub.

Область	Стоимостная оценка человеческого капитала по годам					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Республика Беларусь, всего в том числе	923 316,2	761 986,3	801 045,6	981 228,5	1 210 833,4	1 480 051,3
Брестская	87 769,9	57 596,9	59 519,1	81 725,8	107 593,1	136 963,3
Витебская	83 864,4	56 710,0	53 518,2	69 068,9	89 221,3	107 630,6
Гомельская	84 150,6	49 682,1	52 377,8	73 088,0	99 593,4	116 522,8
Гродненская	89 644,5	65 470,8	65 590,9	80 277,0	99 241,6	121 584,3
г. Минск	411 511,1	403 039,4	435 821,5	508 527,9	601 932,1	736 992,9
Минская	119 290,3	97 839,1	104 577,7	131 867,7	165 586,8	197 401,6
Могилевская	69 251,7	47 388,5	46 831,9	59 321,8	78 499,0	96 519,6

Источник: расчеты автора.

капитала по регионам Республики Беларусь за 2015–2020 гг.

Результаты стоимостной оценки человеческого капитала показывают, что в региональном разрезе наиболее высоки значения показателя у г. Минска, Минской и Брестской областей. Основными факторами, определяющими такое положение, являются чистые доходы населения и уровень социальной направленности государственных инвестиций. Для других регионов характерно приблизительное равенство стоимостной величины человеческого капитала, динамика изменения которой имеет тенденцию к росту.

Проведенный анализ свидетельствует о значимости стоимостной оценки человеческого капитала с позиции его воспроизводства, которое обеспечивается на основе той величины чистого дохода, которая остается у индивидуума, и теми средствами, которые государство направляет на развитие социальной сферы. Все это способствует не только появлению новых знаний, умений и компетенций, присущих человеческому капиталу, но и инновационному развитию национальной и региональной экономики.

Дальнейшее рассмотрение инвестиционной деятельности, связанной с развитием человеческого капитала, целесообразно проводить на уровне организаций, в которых непосредственно происходит его использование.

**Направления инвестирования средств
в человеческий капитал организацией
как основным звеном национальной
экономики**

В Республике Беларусь традиционно сложился достаточно высокий уровень занято-

сти населения в трудоспособном возрасте (82,3 % в 2020 г.) при наличии преимущественного статуса занятости — наемные работники. Поэтому на законодательном уровне разделена ответственность за формирование и развитие человеческого капитала между государством и организациями, в которых трудится занятое население и на долю которых приходится значительная часть инвестиционных ресурсов. С позиции работодателей основными направлениями инвестирования выступают образование, создание достойного уровня качества трудовой жизни, включая условия и характер процесса труда, поддержание здоровья работников.

При рассмотрении вопроса об инвестировании средств в образование необходимо выделять первичное образование и образование, получаемое в рамках реализации в стране концепции непрерывного образования взрослых, под которым понимают обучение работников для наращивания их человеческого капитала на протяжении всей трудовой жизни. В Республике Беларусь субъекты хозяйствования обязаны инвестировать средства в человеческий капитал в рамках системы профессионального непрерывного образования взрослых. На законодательном уровне определены формы осуществления непрерывного профессионального образования различных категорий работников, включая повышение квалификации, переподготовку, стажировку, обучение работников в организациях, курсы, семинары.

Одним из основных показателей оценки инвестирования средств в человеческий капитал выступает численность работников, по от-

Таблица 3

Профессиональное обучение работников по образовательным программам дополнительного образования взрослых в Республике Беларусь в 2019 г., чел.

Table 3

Additional vocational education of employees in the Republic of Belarus in 2019, people

Области Республики Беларусь	Всего обучено	По образовательным программам			
		повышения квалификации	стажировки руководящих работников и специалистов	переподготовки	профессиональной подготовки рабочих (других служащих)
Республика Беларусь	338583	255882	5137	65277	15702
в том числе:					
Брестская область	43843	32465	366	9747	1536
Витебская область	39132	29941	845	6519	2206
Гомельская область	54263	41329	1330	11030	1406
Гродненская область	39274	29479	684	7099	2413
Минская область и г. Минск	124999	95515	1510	22330	6835
Могилевская область	37072	27153	402	8552	1306

Источник: Труд и занятость в Республике Беларусь — 2020: стат. ежегод. Ред. кол.: И.В. Медведева [и др.]. Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2020. С. 171.

ношению к которым были использованы различные формы дополнительного образования взрослых. Данный показатель позволяет оценить деятельность субъектов экономики по этому направлению, а также определить приоритетную форму профессионального обучения работников. Статистический материал в разрезе областей Республики Беларусь представлен в таблице 3.

Согласно данным, представленным в таблице 3, в 2019 г. в Республике Беларусь прошли профессиональное обучение 338583 чел., что составляло 21,9% от численности занятого населения. Данный уровень показателя обусловлен различными факторами, включая непрерывный характер образовательных программ, периодичность повышения квалификации (1 раз в 3–5 лет) и др. В качестве основной формы дополнительного образования взрослых явилось повышение квалификации (75,6%). Традиционно лидером выступила Минская область, поскольку именно в ней сосредоточено наибольшее количество занятого населения в разрезе областей (35,7%).

Важным направлением инвестиционной деятельности по развитию человеческого капитала организаций является создание работодателями условий для его эффективного использования. К ним относят устранение мо-

нотонности труда, повышение его содержательности и привлекательности, возможности использования творческого подхода к выполнению функциональных обязанностей и др. Важная задача нанимателя — создание условий труда, позволяющих сохранять здоровье работников (например, доведение аттестационных характеристик рабочих мест до нормативного уровня). Показателем, который характеризует инвестиционный процесс, выступает не только объем инвестиций в стоимостном выражении, но и численность работников, занятая в неблагоприятных условиях труда. Динамика данного показателя представлена в таблице 4.

Данные, представленные в таблице 4, свидетельствуют об эффективности деятельности организаций, связанной с улучшением условий труда работников. Численность работников, занятых на рабочих местах, не отвечающих гигиеническим нормативам, за период 2013–2019 г. сократилась на 88308 чел., или на 21,5%. Применение более прогрессивных технологий и оборудования в производстве обусловило снижение численности работников, занятых тяжелым физическим трудом, за период на 36%. В связи с этим снизилась и напряженность труда, что привело к сокращению численности работников, занятых напряженным

Таблица 4

Динамика численности работников, занятых в неблагоприятных условиях труда в Республике Беларусь в 2015–2019 гг., чел.

Table 4

Dynamics of the number of employees working in adverse conditions in the Republic of Belarus in 2015–2019, people

Показатель	Динамика численности работников по годам				
	2015	2016	2017	2019	2019
Численность работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда	935246	895633	845925	774232	764255
Численность работников, занятых тяжелым физическим трудом	372086	392586	366021	340092	322903
Численность работников, занятых напряженным трудом	177284	178724	166172	152319	136833

Источник: Труд и занятость в Республике Беларусь — 2020: стат. ежегод. Ред. кол.: И.В. Медведева [и др.]. Минск: Нац. стат. комитет Респуб. Беларусь, 2020. С. 183.

трудом, на 246337 чел., или на 24,4%. Это позволило сократить численность работников, пользующихся хотя бы одним видом компенсаций по условиям труда, на 24,3%.

Проявление внимания со стороны работодателей к здоровью работников выражается в финансировании соответствующих мероприятий. Основными способами поддержания здоровья работников организаций в Республике Беларусь выступают организация медицинских осмотров, предоставление санаторно-курортного лечения, организация корпоративного медицинского обслуживания, организация питания, организация занятий физкультурой и спортом и др. Следует отметить, что в большей степени работники используют возможности медицинского обследования и санаторно-курортного лечения, которые предоставляют им наниматели за счет собственных финансовых ресурсов.

Несмотря на высокорисковый характер инвестиций в человеческий капитал организации уделяют внимание данному направлению инвестиционной деятельности. Повышение интеллектуального капитала работников с использованием различных образовательных программ дополнительного образования взрослых и проведение мероприятий по сохранению их психофизиологического потенциала является результатом эффективного воспроизводства человеческого капитала организаций.

Заключение

По результатам проведенного исследования можно отметить следующее.

1. Научную основу работы составляют теории человеческого капитала и экономического роста, основные положения концепции устойчивого развития. Методология исследо-

вания направлена как на обобщение теоретических подходов различных направлений экономической мысли, так и на их критическое осмысление.

2. Разработанный методический подход к стоимостной оценке человеческого капитала базируется на воспроизводственном подходе, который показывает его возрастающую ценность во времени. Инвестирование средств в развитие человеческих ресурсов является движущей силой воспроизводственных процессов, которая имеет двусторонний характер, обусловленный, с одной стороны, чистыми доходами населения, которые определяют возможности самого индивидуума развиваться, приобретать новые знания и компетенции, с другой стороны, средствами бюджета, предназначенными на развитие системы образования, здравоохранения и др. В качестве капитализатора применяется усредненное значение показателя ожидаемой продолжительности жизни.

3. При апробации методического подхода впервые получена стоимостная оценка человеческого капитала Республики Беларусь за 2015–2020 гг., в том числе и в региональном разрезе. Показатель по стране составляет 923317,9 млн руб. и 1480049,7 млн руб. в 2015 и 2020 гг. соответственно.

4. В ходе исследования установлена положительная динамика стоимости человеческого капитала Республики Беларусь, которая обеспечивается на основе инвестирования средств в его развитие. Важное место отводится вопросам государственного регулирования, обеспечивающего согласование интересов и соблюдение прав нанимателей и работников, создания условий для воспроизводства человеческого капитала (образование, здравоохранение и др.).

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что использование предложенного методического инструментария органами государственного управления позволит определить вклад человеческого капитала в реализацию модели устойчивого развития на национальном и региональном уровнях. Инвестиционная составляющая стоимостной оценки будет являться основой для принятия мер по социальной поддержке населения и созданию условий для мотивации и повышения производительности труда.

Воспроизводственный подход к стоимостной оценке человеческого капитала определяет дальнейшие исследования авторов в предметной области, о чем свидетельствует дискуссионность ряда рассмотренных положений по применяемому методическому инструментарии оценки и узкому спектру инвестиций для обеспечения его воспроизводства. Очевидным является тот факт, что без уяснения и понимания этого не представляется возможным достижение целей устойчивого развития, как на региональном, так и на национальном уровне.

Список источников

- Базылева, М. Н., Базылев, Н. И. (2011). *Человеческий капитал и трудовые отношения*. Минск: Мисанта, 303.
- Богатырева, В. В. (2013). *Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование*. Новополоцк: ПГУ, 400.
- Глухова, И. В., Геврасёва, А. П. (2017). Компетентностный подход при подготовке экономиста-менеджера: теория и практика. *Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины*, 2 (101), 152–157.
- Диденко, Д. В. (2015). *Человеческий капитал как фактор развития российской интеллектуалоемкой экономики в компаративном контексте (историко-экономический анализ)* : дисс. ... канд. экон. наук. Российская академия наук. Институт социологии. Институт экономики, Москва, 377. https://inecon.org/docs/Didenko_dissertation.pdf
- Долинина, Т. Н. (2018). Человеческий капитал в составе национального богатства Республики Беларусь. *Труды БГТУ. Серия 5. Экономика и управление*, 1 (208), 12–17.
- Дьяков, М. Ю. (2022). Экономическая оценка человеческого капитала региона. *Экономика региона*, 18 (2), 556–568. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-2-18>
- Кузнецова, Е. К., Хайрулина, Л. Р. (2021). Стоимостная оценка развития человеческого капитала горнодобывающей отрасли в России. *Наука о человеке: гуманитарные исследования*, 15 (1), 199–208. <https://doi.org/10.17238/issn1998-5320.2021.15.1.22>
- Мизес, Л. (2012). *Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории*. Челябинск: Социум, 880.
- Неверов, Д. А. (2020). *Экономическая оценка национального воспроизводства*. Минск: Мисанта, 310.
- Новикова, И. В. (2018). Смена модели глобализации: от рыночной аналоговой к цифровой экономике. В: *Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики: мат-лы II междунар. науч.-практ. конф.* (с. 27–30). Минск: Право и экономика.
- Тугускина, Г. Н. (2015). Оценка как основа формирования высококачественного человеческого капитала в современной экономике. *Менеджмент в России и за рубежом*, 3, 110–116.
- Шимов, В. Н., Крюков, Л. М. (2014). *Инновационное развитие экономики Беларуси: движущие силы и национальные приоритеты*. Минск: БГЭУ, 199.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. London: Kogan Page Ltd., 226.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9–49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Cambridge: NBER, 187.
- Blaug, M. (1970). *An Introduction to the Economics of Education*. London: Allen Lane The Penguin Press, 363.
- Bontis, N. (1991). Managing organisational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18 (5-8), 433–462. <https://doi.org/10.1504/IJTM.1999.002780>
- Botton, G. (2008). *Human Capital: An Institutional Economics (point of view)*. Rome: Institute of economics research and analysis, 17.
- Fisher, I. (2017). *The Nature of Capital and Income*. Sacramento: Creative Media Partner, LLC, 460.
- Hamilton, K., & Atkinson, G. (2006). *Wealth, welfare and sustainability: Advances in measuring sustainable development*. Northampton: Edward Elgar Publishing, 214.
- Kim Jim Yong. (2018). *The Human Capital Gap: Getting Governments to Invest in People*. www.foreignaffairs.com/articles/2018-06-14/human-capital-gap
- Kuznets, S. (1955). Economics Growth and Income Inequality. *The American Economic Review*, 45 (1), 1–28. <https://www.jstor.org/stable/1811581>
- Mahboob, M. (2007). *Human Capital Value: How to Engage Human Talent*. Buckingham: Namariuz, 39.
- Menger, C. (2009). *On the Origins of Money*. Auburn, Alabama: Ludwig von Mises Institute, 52.

- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66 (4), 281–302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1990). *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart*. San Francisco: Jossey-Bass, 141.
- Schultz, T. W. (1972). Human Resources (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities). In: *Economic Research: Retrospect and Prospect*. Vol. 6. *Human Resources* (pp. 1–84). Cambridge: NBER.

References

- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. London: Kogan Page Ltd., 226.
- Bazyleva, M. N., & Bazylev, N. I. (2011). *Chelovecheskiy kapital i trudovye otnosheniya [Human capital and labor relations]*. Minsk: Misanta, 303. (In Russ.)
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9–49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Cambridge: NBER, 187.
- Blaug, M. (1970). *An Introduction to the Economics of Education*. London: Allen Lane The Penguin Press, 363.
- Bogatyreva, V. V. (2013). *Finansovoe upravlenie vosproizvodstvom chelovecheskogo kapitala v innovatsionnoy ekonomike: teoriya, metodologiya, modelirovanie [Financial management of the reproduction of human capital in an innovative economy: theory, methodology, modeling]*. Novopolotsk: PSU, 400. (In Russ.)
- Bontis, N. (1991). Managing organisational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*, 18 (5-8), 433–462. <https://doi.org/10.1504/IJTM.1999.002780>
- Botton, G. (2008). *Human Capital: An Institutional Economics (point of view)*. Rome: Institute of economics research and analysis, 17.
- Didenko, D. V. (2015). *Chelovecheskiy kapital kak faktor razvitiya rossiyskoy intellektualo-emkoy ekonomiki v komparativnom kontekste (istoriko-ekonomicheskii analiz): diss. ... kand. ekon. nauk [Human capital as a factor in the development of the Russian intellectual-intensive economy in a comparative context (historical and economic analysis): dis. ... PhD: 08.00.01]*. Russian Academy of Sciences. Institute of Sociology. Institute of Economics, Moscow, 377. https://inecon.org/docs/Didenko_dissertation.pdf (In Russ.)
- Dolinina, T. N. (2018). Human Capital in the Composition of the National Wealth of the Republic of Belarus. *Trudy BGTU. Seriya 5. Ekonomika i upravlenie [Proceedings of BSTU. Issue 5. Economics and Management]*, 1 (208), 12–17. (In Russ.)
- Dyakov, M. Yu. (2022). Economic Assessment of Regional Human Capital. *Ekonomika regiona [Economy of regions]*, 18 (2), 556–568. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-2-18> (In Russ.)
- Fisher, I. (2017). *The Nature of Capital and Income*. Sacramento: Creative Media Partner, LLC, 460.
- GluKhova, I. V., & Gevraseva, A. P. (2017). Competence Approach in Training Economist-Manager: Theory and Practice. *Izvestiya Gomelskogo gosudarstvennogo universiteta imeni F. Skoriny [Proceedings of Francisk Skorina Gomel State University]*, 2 (101), 152–157 (In Russ.)
- Hamilton, K., & Atkinson, G. (2006). *Wealth, welfare and sustainability: Advances in measuring sustainable development*. Northampton: Edward Elgar Publishing, 214.
- Kim Jim Yong. (2018). *The Human Capital Gap: Getting Governments to Invest in People*. www.foreignaffairs.com/articles/2018-06-14/human-capital-gap
- Kuznetcova, E. K., & Khayrulina, L. R. (2021). Cost evaluation of human capital development of the mining industry in Russia. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya [The Science of Person: Humanitarian Researches]*, 15(1), 199–208. <https://doi.org/10.17238/issn1998-5320.2021.15.1.22> (In Russ.)
- Kuznets, S. (1955). Economics Growth and Income Inequality. *The American Economic Review*, 45 (1), 1–28. <https://www.jstor.org/stable/1811581>
- Mahboob, M. (2007). *Human Capital Value: How to Engage Human Talent*. Buckingham: Namariuz, 39.
- Menger, C. (2009). *On the Origins of Money*. Auburn, Alabama: Ludwig von Mises Institute, 52.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66 (4), 281–302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Mises, L. (2012). *Human action. A Treatise on Economics [Chelovecheskaya deyatel'nost. Traktat po ekonomicheskoy teorii]*. Trans. Chelyabinsk: Society, 880. (In Russ.)
- Neverov, D. A. (2020). *Ekonomicheskaya otsenka natsionalnogo vosproizvodstva [Economic assessment of national reproduction]*. Minsk: Misanta, 310. (In Russ.)
- Novikova, I. V. (2018). Changing the model of globalization: from market analog to digital economy. In: *Strategicheskie napravleniya sotsialno-ekonomicheskogo i finansovogo obespecheniya razvitiya natsionalnoy ekonomiki: mat-ly II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. [Strategic directions of socio-economic and financial support for the development of the national economy: materials of the II International Scientific and Practical Conference]* (pp. 27–30). Minsk. (In Russ.)
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1990). *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart*. San Francisco: Jossey-Bass, 141.

Schultz, T. W. (1972). Human Resources (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities). In: *Economic Research: Retrospect and Prospect. Vol. 6. Human Resources* (pp. 1–84). Cambridge: NBER.

Shimov, V. N., & Kryukov, L. M. (2014). *Innovatsionnoe razvitie ekonomiki Belarusi: dvizhushchie sily i natsionalnye priority* [Innovative development of the Belarusian economy: driving forces and national priorities]. Minsk: BSEU, 199 (In Russ.)

Tuguskina, G. N. (2015). Assessment as a basis of development of high quality human capital in modern economy. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom [Management in Russia and abroad]*, 3, 110–116. (In Russ.)

Информация об авторах

Геврасёва Анна Павловна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления, Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины; докторант, Белорусский государственный технологический университет; <https://orcid.org/0000-0003-4268-9427> (Республика Беларусь, 246000, г. Гомель, ул. Советская, 104; Республика Беларусь, 220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а; e-mail: anya1478@mail.ru).

Глухова Ирина Васильевна – старший преподаватель кафедры экономики и управления, Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины; <https://orcid.org/0000-0002-9303-1265> (Республика Беларусь, 246000, г. Гомель, ул. Советская, 104; e-mail: gluirina@mail.ru).

Казущик Анна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления, Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины; <https://orcid.org/0000-0001-5997-1045> (Республика Беларусь, 246000, г. Гомель, ул. Советская, 104; e-mail: annabmv@mail.ru).

About the authors

Anna P. Gevrasyova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Francisk Skorina Gomel State University; PhD Student, Belarusian State Technological University; <https://orcid.org/0000-0003-4268-9427> (104, Sovetskaya St., Gomel, 246000; 13A, Sverdlova St., Minsk, 220006, Republic of Belarus; e-mail: anya1478@mail.ru).

Irina V. Glukhova — Senior Lecturer, Department of Economics and Management, Francisk Skorina Gomel State University; <https://orcid.org/0000-0002-9303-1265> (104, Sovetskaya St., Gomel, 246000, Republic of Belarus; e-mail: gluirina@mail.ru).

Anna A. Kazushchik – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Francisk Skorina Gomel State University; <https://orcid.org/0000-0001-5997-1045> (104, Sovetskaya St., Gomel, 246000, Republic of Belarus; e-mail: annabmv@mail.ru).

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interests

The authors declare no conflicts of interest.

Дата поступления рукописи: 11.10.2022.

Прошла рецензирование: 01.12.2022.

Принято решение о публикации: 21.12.2023.

Received: 11 Oct 2022.

Reviewed: 01 Dec 2022.

Accepted: 21 Dec 2023.