

# Человеческий капитал или трудовые ресурсы?

Анна ЯЩУК



Кандидат экономических наук,  
Республика Беларусь, г. Минск,  
e-mail: yashchuki@tut.by

УДК 331.101.262

**Ключевые слова:**  
*человеческий капитал; образование; инвестиции в человеческий капитал; трудовые ресурсы; воспроизводство человеческого капитала.*

первую очередь недостатком в образовании. А. Смит и Д. Рикардо отводили огромную роль в экономике творческим силам человека, поскольку производительность труда зависит в первую очередь от качества этих сил, а потом уже от таких факторов, как капитал, технологии, машины [1].

В конце XX в. на смену традиционным технологиям приходят компьютерные технологии. Но технические инновации не смогли полностью обеспечить экономический рост. В связи с этим потребовался поиск новых факторов, влияющих на рост.

Одним из таких факторов основатель современной теории человеческого капитала Теодор Шульц считал образование как способ увеличения человеческого капитала. По его мнению, сразу после рождения человек, как и природные ресурсы, не приносит эффекта. Только после соответствующей «обработки» человек приобретает качества капитала. При этом затраты рассматриваются как инвестиции в будущий доход. Ученый одним из первых определил человеческий капитал как основной фактор инновационно ориентированной экономики [2].

Последователь Шульца Генри Беккер первым осуществил практический расчет экономической эффективности образования. Например, доход от высшего образования он определял как разность в пожизненных заработках между теми, кто закончил колледж, и теми, кто не пошел дальше средней школы. Сопоставление выгод и издержек на образование дало возможность определить рентабельность вложений в человека. Благодаря работам Г. Беккера образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее

важный, чем инвестиции в физический капитал [3].

Наиболее полно человеческий капитал охарактеризован следующим образом – это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя [4].

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) определяет человеческий капитал как знания, навыки, компетенции и качества, воплощенные в людях. Человеческий капитал приобретает посредством формального обучения, подтвержденного школьными и университетскими сертификатами, а также с помощью несертифицированных средств (таких как накопление знаний посредством опыта работы) [5].

Группа Всемирного банка признала человеческий капитал одной из движущих сил экономического роста и определила его так: «Человеческий капитал – это знания, навыки и здоровье, которые люди аккумулируют в течение своей жизни, что позволяет им реализовывать свой потенциал в качестве полезных членов общества» [6].

Республика Беларусь занимает в рейтинге государств по индексу человеческого развития 65-е место и лидирует среди стран СНГ. Индекс является комплексным показателем, вычисляемым на основе трех основных индикаторов: ожидаемая продолжительность

Глобализация мировой экономики и информатизация производственных процессов привели к росту значения человеческого фактора в производстве. Благодаря теории человеческого капитала в мировой экономической науке произошел настоящий переворот. Согласно данной теории, «человеческий капитал» – это запас знаний, навыков и способностей человека, которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях. Рабочая сила – главный фактор, двигающий процесс производства, а общественное воспроизводство – это не только возобновление производства товаров, но и самой рабочей силы.

Адам Смит считал, что расходы, связанные с производительными вложениями в человека, способствуют росту производительности и возмещаются вместе с прибылью. Дэвид Рикардо полагал, что отставание стран в экономическом развитии объясняется в

жизни, уровень грамотности населения и количество лет, потраченных на обучение, а также уровень жизни, оцененный через валовый национальный доход на душу населения [7].

Ученые едины во мнении, что понятие «человеческий капитал» неразрывно связано с образованием. Чтобы трудовые ресурсы превратились в качественный человеческий капитал, необходимо инвестировать как в поддержание здоровья, так и в получение образования, профессиональную подготовку.

Положительный эффект от инвестиций в человеческий капитал отражается не только на человеке, но также и на деятельности компаний и в целом на экономике. Для работника стимулом к повышению уровня его человеческого капитала является прирост его заработной платы, поскольку труд более высококвалифицированного специалиста лучше оплачивается. Для фирмы, вкладывающей деньги в развитие персонала, мериллом эффективности ее инвестиций в человеческие ресурсы выступает повышение качества и конкурентоспособности ее товаров на рынке, а следовательно, увеличение прибыли. Преуспевать будут прежде всего те компании, внутренняя структура которых организована таким образом, чтобы их работники могли реализовать свои таланты и знания в полной мере. Для общества и государства в целом отдача от увеличения накопленного человеческого капитала выражается в повышении уровня жизни населения, росте ВВП и повышении благосостояния граждан. Важно отметить также наличие положительного эффекта перелива от накопления человеческого капитала: оно делает более эффективным не только отдельно взятого человека, но и тех, кто с ним взаимодействует.

Экономика, основанная на знаниях, опирается на научные исследования и разработки, используя высококвалифицированные человеческие ресурсы. Поэтому требуются инвестиции в научные исследования и разработки, высшее образование, информационно-коммуникационные технологии [8].

Источники инвестиций в человеческий капитал – общественный и частный сектор, семья и сами люди. Однако первостепенное значение в формировании, развитии и накоплении человеческого капитала имеет семья. Она является одним из важнейших участников процесса воспроизводства человеческого капитала. Именно семья вкладывает большие средства в рождение и воспитание детей, образование и квалификацию, здоровье и культуру. Она, являясь главным звеном воспроизводства человеческого капитала, накапливает и развивает способности своих членов, которые в дальнейшем проявляются в форме реализации человеческого капитала в экономической системе. В качестве одного из видов специфического семейного капитала выступают дети. Семьи выступают производственными единицами, а результат этого производства – сами люди.

Важной характеристикой человеческого капитала является количество трудовых ресурсов. В Беларуси с 1990 г. (5 938,8 тыс. чел.) по 2018 г. (5 730,1 тыс. чел.) количество трудовых ресурсов сократилось на 208,7 тыс. человек [9].

Согласно расчетам трудовые ресурсы сократятся до 2023 г. на 1,2% [10].

В последние десятилетия в нашей стране, как и во многих развитых странах, наблюдались процессы депопуляции, которые объяснялись в первую очередь устойчивым снижением рождаемости. Несмотря на предпринимаемые в сфере государственной семейной политики меры, численность жителей Беларуси с 1996 г. по 2019 г. снизилась на 702 тыс. человек (с 10 177 тыс. до 9 475 тыс.) [11].

Помимо объективных мировых тенденций снижения рождаемости депопуляция объясняется также вступлением в репродуктивный возраст поколения 1990-х гг. – периода демографической ямы. Соответственно, в ближайшие годы рассчитывать на увеличение рождаемости не приходится. К тому же постепенное увеличение возраста женщин при рождении первого ребенка свидетельствует о параллельном формировании тенденции к от-

кладыванию рождения со стороны отдельных категорий женщин, профессионально востребованных на рынке труда. Поэтому главным аспектом обеспечения равенства средствами семейной политики выступает выравнивание доходов семей с детьми и без них.

Кроме того, в условиях ускоренного старения населения может возникнуть риск потери конкурентоспособности национальной экономики из-за сокращения количества молодых квалифицированных работников – основных носителей знаний в области новейших технологий [12].

Очевидно, что при сокращении трудоспособного населения потребуются более эффективно использовать уже накопленный человеческий капитал. А поскольку в Беларуси нет запасов энергетических и сырьевых ресурсов, вопросы, связанные с формированием и эффективным использованием человеческого капитала, приобретают особую актуальность для обеспечения экономической безопасности нашей страны.

Исходя из вышесказанного, стратегическими целями развития человеческого капитала Республики Беларусь являются создание приемлемых условий для выполнения семьей функции воспроизводства человеческого капитала и реформирование отечественной системы образования.

**1. Создание приемлемых условий для воспроизводства человеческого капитала.** Современная семейная политика в государстве с низкой рождаемостью и убылью населения должна быстрее реагировать на новые вызовы. Политика поддержки работающих родителей должна быть достаточно гибкой и способной изменяться в соответствии с общей макроэкономической ситуацией и текущими потребностями рынка труда.

Как показывает опыт европейских стран, необходимым элементом модификации семейной политики является создание условий для сочетания занятости и родительских обязанностей. У нас нет нормативов, какой должна быть рабочая среда, чтобы в ней хорошо чувствовали себя семейные люди. Здесь нужна не только сила закона, но и понимание работодателей. Эластичный график работы (этим пользуются сегодня наиболее про-

двинутые компании, например в среде IT-бизнеса), строительство достаточного количества детских садов и школ, бесплатных спортивных площадок, дружественная к семье среда – все это позитивно скажется на увеличении рождаемости, а также и на уменьшении желающих выехать на работу за пределы Беларуси.

**2. Реформирование системы образования.** Обучение составляет большую часть инвестиций в человеческий капитал. Образование и обучение способствуют экономическому росту, в частности за счет повышения производительности.

Основная доля ответственности за формирование и накопление человеческого капитала в сфере образования лежит на государстве, поскольку образование является долгосрочной инвестицией и его преимущества станут заметны через определенный период. Частные инвестиции в образование всегда будут неоптимально низкими, поскольку не учитывают долгосрочных эффектов и положительного эффекта перелива.

В 2019 г. при поддержке Всемирного банка Беларусь присоединилась к Международной программе по оценке образовательных достижений учащихся (PISA). Позиции Беларуси близки к уровню соседних стран. Во Всемирном банке отмечают очень низкую смертность среди детей младше пяти лет в Беларуси, 100% -й охват школьным образованием, показатель продолжительности жизни взрослых близок к уровню других постсоветских стран [13].

Однако, согласно статистике, число дошкольных учреждений в Беларуси сократилось с 4 423 в 2000 г. до 3 798 в 2019 г., а численность детей в учреждениях дошкольного образования увеличилась – с 390,8 до 436,6 тыс. человек за тот же период [14].

Помимо этого, остро обозначились и многие другие проблемы: несоответствие уровня образования и существующих специальностей потребностям рынка труда, устаревшие формы и методы обучения. Учащимся сегодня крайне нужны такие навыки и качества, как критическое мышление, умение анализировать, проектный подход и др.

Быстрые технологические изменения – еще один вызов для образования, ведь важность приобретает непрерывное обучение и получение новых навыков на рабочем месте. Организации и фирмы должны быть также заинтересованы в повышении уровня образования и получении новых навыков их сотрудниками. В связи с этим нужно подумать о стимулирующих мерах для организаций, которые вкладывают средства в обучение своих сотрудников. К примеру, в Нидерландах граждане могут вычитать из налогооблагаемого дохода суммы, потраченные на повышение квалификации. Работодатели имеют право уменьшить свой налогооблагаемый доход на определенный процент в зависимости от сумм, затраченных на обучение низкоквалифицированных работников или работников старших возрастных групп, а также работников малых предприятий. В Бельгии, Дании, Франции, Нидерландах, Швеции заключены добровольные соглашения о создании фондов на нужды обучения на национальном, отраслевом уровне и на уровне предприятий. Помимо этого существуют схемы поощрения предприятий, инвестирующих в обучение [15].

Позитивный пример в Беларуси уже есть – льготный режим Парка высоких технологий помог IT-отрасли стать быстрорастущим сегментом экономики. В Беларуси сегодня IT-сектор по своему влиянию на экономику сравнялся с сельским хозяйством, транспортной отраслью и производством строительных материалов. В 2017 г. ПВТ заработал иностранной валюты больше, чем отдельно взятый БелАЗ, МАЗ или МТЗ. Чрезвычайно важно и то, что молодежь остается работать здесь [16].

Испытывая нехватку программистов, ПВТ и сообщество компаний IT-сектора запустили программу по созданию в белорусских школах STEM-центров – образовательных классов с применением высоких технологий. Детей в них бесплатно будут учить программированию, робототехнике, 3D-моделированию. Планируется создание IT-вуза.

В Беларуси нет недостатка в вузах и других учебных заведе-

ниях. Однако зачастую соотношение качества и стоимости отечественного обучения становится предпосылкой для образовательной миграции молодежи. Родители предпочитают платить за обучение в России, Литве и Польше, если стоимость сопоставима. Тем более что ряд стран предлагают бесплатное обучение, гранты, стипендии для талантливых и целеустремленных молодых людей. При этом развитые страны сами оплачивают обучение своих граждан в лучших университетах мира с условием отработать определенный срок в отечественной компании.

В последние годы стремительно набирает популярность дистанционное образование (e-Learning). Это связано с экономической эффективностью использования электронных носителей, возможностью охвата широкой аудитории учащихся, расположенных на значительном расстоянии друг от друга, гибкостью и независимостью от места и времени обучения. Сфере образования необходимо встраивать дистанционное образование в целях расширения доступа образовательных услуг. Данный метод обучения становится особенно востребованным в связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой. Шок COVID-19 станет толчком для стремительного развития этой сферы в ближайший год.

По мнению американского физика Митио Каку (Michio Kaku) [17], в эпоху интернета и цифровых технологий «образование, основанное на заимствовании, а не на концепциях, безвозвратно устарело». В будущем университеты будут преимущественно виртуальными. Появятся центры сертификации, в которых специалисты будут сдавать квалификационные экзамены, определяющие набор навыков и компетенций. В зависимости от результата человек получит или не получит определенную должность. В США, Канаде, Японии, Европе очень популярна система портфолио, когда за время учебы человек накапливает дипломы, свидетельства, сертификаты и представляет их работодателю.

Поменяется не только система образования, но и система работы. Общество постепенно переходит от товарной экономики к интеллектуально-творческой. И система образования должна подготовить студентов к жизни в новом ландшафте. Чем бы человек ни занимался, у него ко всему должен быть творческий подход, живое воображение, способность быстро ориентироваться в меняющихся обстоятельствах и хорошо развита интуиция. Ведь ни один высокоразвитый искусственный интеллект не в состоянии полностью заменить человека. Поэтому нужно развивать те способности, которые недоступны роботам: креативность, воображение, инициативу, лидерские качества.

«Талант, а не капитал, будет ключевым фактором, связывающим инновации, конкурентоспособность и рост в 21-м веке» [18]. И самые богатые регионы, обладающие большим человеческим капиталом, имеют больше возможностей и впредь оставаться богатыми, поскольку качественная рабочая сила в поисках хороших заработков будет перемещаться туда из бедных стран или регионов [19].

Таким образом, государственная политика в области форми-

рования и накопления человеческого капитала в Республике Беларусь должна содействовать развитию не отдельных компонентов человеческого потенциала, а быть нацелена на сбалансированное развитие всех составляющих человеческого потенциала – здоровья, образования, профессиональных навыков.

Система образования как инструмент экономической политики должна быстрее модернизироваться в ответ на запросы времени и исходить из стремления выявить способности каждого человека, при этом неуклонно повышая качество образования. С этой целью необходимы:

- ориентация на обучение в течение всей жизни;
- формирование среды, стимулирующей инвестиции всех заинтересованных сторон в развитие человеческих ресурсов и обучение, то есть создание финансовых стимулов для инвестиций в образование и обучение как для людей, так и для компаний;
- налаживание партнерства с работодателями не только в части разработки корпоративных программ, определения

необходимых работодателям навыков, но и в части финансирования ими обучения;

- создание условий (в том числе финансовых) для повышения квалификации самих преподавателей;
- интеграция исследований и практики в университеты, что позволит как увеличить качество обучения, так и сделать образование более приспособленным к требованиям современного рынка труда;
- создание и применение методик, форм обучения, ориентированных на использование ИКТ;

● постоянное совершенствование навыков использования ИКТ как обучающихся, так и тех, кто их обучает, поскольку эти навыки быстро устаревают. Однако само по себе образование не способно ответить на вызовы, с которыми сталкиваются страны в эпоху общества, основанного на знаниях. Для этого требуется, чтобы образование было созвучно общей политике государства в области экономики, социального развития и развития рынка труда.

\* \* \*

Материал поступил 30.03.2020.

#### Библиографический список:

1. Петти, У. Антология экономической классики / У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М.: Эконом-Ключ, 1993. – 476 с.
2. Довбенко, М.В. Современные экономические теории в трудах нобелиантов: учеб. пособие / М.В. Довбенко, Ю.И. Осик. – М.: Академия Естествознания, 2011. – 305 с.
3. Беккер, Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход = Human behavior. Econopical approach: пер. с англ. / Г.С. Беккер; [сост., науч. ред., пер. Р.И. Капелюшников]. – М.: Высш. школа экономики, 2003. – 671 с.
4. Плячкайтене, И.М. Становление и развитие теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / И.М. Плячкайтене // Молодой ученый. – 2011. – № 7. – Т. 1. – С. 102–104. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/30/3421/>. – Дата доступа: 26.02.2020.
5. Что дает экономике человеческий капитал [Электронный ресурс] // Высшая школа экономики, Национальный исследовательский университет. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/en/news/research/211969426.html>. – Дата доступа: 24.03.2020.
6. Изменение характера труда. Доклад о мировом развитии 2019 [Электронный ресурс] // Всемирный банк. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf#page=58>. – Дата доступа: 14.03.2020.
7. О месте Беларуси в международном рейтинге по индексу развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mfa.gov.by/multilateral/organization/list/un/fd8150a9f661b8b6.html>. – Дата доступа: 19.03.2020.
8. Богдан, Н.И. Инвестиции в знания: мировые тенденции и проблемы Беларуси [Электронный ресурс] // Белорусский экономический журнал. – 2007. – № 3. – С. 75–86. – Режим доступа: [http://www.bseu.by:8080/bitstream/edoc/3712/1/Bogdan%20N.I.%20Investitsii%20v%20znaniya%20%20mirovyey%20tendentsii%20i%20problemy%20Belarusi%20BEZh%203\\_07.pdf](http://www.bseu.by:8080/bitstream/edoc/3712/1/Bogdan%20N.I.%20Investitsii%20v%20znaniya%20%20mirovyey%20tendentsii%20i%20problemy%20Belarusi%20BEZh%203_07.pdf). – Дата доступа: 12.03.2020.
9. Статистический ежегодник 2019 [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/35d/35d07d80895909d7f4fdd0ea36968465.pdf>. – Дата доступа: 20.03.2020.
10. Трудовые ресурсы Беларуси: прогноз формирования и использования [Электронный ресурс] // АQM. – Режим доступа: <https://aqm.by/stati/ekonomika-tryd-buh/trudovye-resursy-belarusi-prognoz-formirovaniya-i-ispolzovaniya/#chislennost>. – Дата доступа: 18.03.2020.
11. Население [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/naselenie-i-migratsiya/naselenie/>. – Дата доступа: 15.03.2020.

12. Коломиец, А.А. Перспективы реализации политики содействия сочетанию занятости и родительских обязанностей в Украине [Электронный ресурс] // А.А. Коломиец. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2013/0563/analit06.php>. – Дата доступа: 15.03.2016.
13. Беларусь будет участвовать в рейтинге Всемирного банка «Индекс человеческого капитала» [Электронный ресурс] // Интерфакс-Запад. – Режим доступа: [https://interfax.by/news/policy/ekonomicheskaya\\_politika/1252808/](https://interfax.by/news/policy/ekonomicheskaya_politika/1252808/). – Дата доступа: 15.03.2020.
14. Образование [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera/obrazovanie/>. – Дата доступа: 17.03.2020.
15. Олейникова, О.Н. Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии [Электронный ресурс] / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Н.М. Аксёнова. – М.: РИО ТК им. Коняева, 2009. – 131 с. – Режим доступа: <http://bcugatu.ru/wp-content/uploads/2014/07/LLL-VET.pdf>. – Дата доступа: 22.03.2020.
16. Доля расходов на науку в ВВП Беларуси к 2030 году вырастет в пять раз [Электронный ресурс] // БЕЛТА. – 2018. – 26 янв. – Режим доступа: <https://www.belta.by/economics/view/dolja-rashodov-na-nauku-v-vvp-belarusi-k-2030-godu-vyrastet-v-pjat-raz-setashko-286541-2018/>. – Дата доступа: 20.03.2020.
17. Митио Какү: Вузовские дипломы отомрут как мамонты [Электронный ресурс] // Новые известия. – 2017. – 11 мая. – Режим доступа: <https://newizv.ru/interview/11-05-2017/mitio-kaku-vuzovskie-diplomy-otomrut-kak-mamonty-b3c5b3cf-da6b-41f3-81dc-49f964f9c651>. – Дата доступа: 15.03.2020.
18. Finland is the Best-Performing Country in the World When Leveraging the Human Capital [Electronic resource] // Finland Today. – 2015. – 14 May. – Mode of access: <https://finlandtoday.fi/finland-is-the-best-performing-country-in-the-world-when-leveraging-the-human-capital/>. – Date of access: 19.03.2020.
19. Pelkonen, L. Human Capital And Regional Growth In Finland [Electronic resource] / L. Pelkonen, S. Ylönen // 38th Congress of The European Regional Science Association 28 August – 1 September, 1998. – Vienna, Austria. – Mode of access: <http://www.sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa98/papers/223.pdf>. – Date of access: 19.03.2020.

## Human capital or labor resources?

**Hanna YASHCHUK, PhD in Economics, Republic of Belarus, Minsk, e-mail: [yaschuk\\_ai@pac.by](mailto:yaschuk_ai@pac.by).**

**Abstract.** *The article considers various approaches to the contents of the category «human capital», understanding its essence and role in the economic development, as well as describes the main elements of human capital and sources of investments therein. The results of research give evidence that in modern conditions the human capital is the main factor of formulating «knowledge economy», while the investments in education are investments in the future and economic growth. The author highlights main tendencies of educational sphere modernization.*

**Keywords:** *human capital; education; investments in human capital; labor resources; reproduction of human capital.*