**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Сущность категории человеческий капитал

2. Структура человеческого капитала, факторы его развития и показатели оценки

3. Состояние человеческого капитала в Республике Беларусь и его влияние на уровень социально–экономического развития

Заключение

Список использованных источников

# **ВВЕДЕНИЕ**

В современных условиях развития белорусской экономики важно осознать ключевую роль человеческого капитала в преодолении кризисной ситуации.

Причиной данной роли является то, что возможности эксплуатации всех ресурсов не бесконечны. Единственный ресурс, возможности разумного использования которого практически безграничны, – производительные способности людей, реализующиеся в современных условиях в форме человеческого капитала, значительная часть которого «изношена», отсутствуют источники и резервы его замены и накопления. В этой ситуации человеческий капитал расценивается как наиболее ценный производительный ресурс по сравнению с капиталом материальным.

В последние годы стало всеобщим мнением, что эффективность развития экономически современных государств в огромной степени зависит от того, сколько средств оно вкладывает в своих людей. Без этого невозможно обеспечить его поступательное развитие. Так, в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудования и складские помещения. И даже если специальные исследования по этому вопросу не проводились, можно с высокой долей уверенности предположить, что одним из самых важных показателей уровня вложений в человеческий капитал в мире положительно связан с самыми высокими в мире показателями уровня развития экономики [21].

Практика побуждает переоценивать и корректировать многие прежние подходы к формированию человеческого потенциала, своевременно реагировать на новые проблемы, возникающие в ходе социально–экономических преобразований. Решение практических вопросов невозможно без разработки научно – обоснованной концепции развития и сохранения человеческого капитала. В рамках этой концепции важно, прежде всего, исследовать базу, глубинную основу его воспроизводства и сохранения.

В наиболее развитых странах Запада сформировалась постиндустриальная экономика, основанная на знаниях, широком применении интеллектуалоемких технологий, расширении масштабов профессиональной мобильности, актуализирующая роль человеческого капитала. Переход к такой модели развития, предотвращение необратимого отставания от передовых экономик возможно только при усиленном внимании к этой проблеме, активной и результативной политике накопления и развития человеческого капитала. Отдача от вложений в человека сегодня обеспечивает от половины до трех четвертей добавленной стоимости в западных экономиках.

Сказанное позволяет заключить, что проблемы изучения человеческого капитала как фактора управления и потенциала развития современной экономики являются высоко актуальными в нынешнем состоянии белорусского общества.

Целью написания данной курсовой работы является изучение человеческого капитала и его роли в развитии современной белорусской экономики.

Для реализации данной цели были поставлены следующие задачи:

– дать определение сущности категории человеческий капитал;

– проанализировать структуру человеческого капитала, факторы его развития и показатели оценки;

– оценить состояние человеческого капитала в Республике Беларусь и его влияние на уровень социально–экономического развития.

# Теоретической и методической основой послужили постановления Правительства Республики Беларусь, данные Министерства анализа и статистики Республики Беларусь, труды белорусских и зарубежных ученых по проблемам состояния и использования человеческого капитала в Беларуси мире. Наиболее широко данные вопросы раскрыты в трудах Волгина Н.А., Воловской А.М., Дятлова С.А., Капелюшникова Р.И.

# **1. СУЩНОСТЬ КАТЕГОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

Некоторые люди рождаются с определенными способностями или, по крайней мере, с необычными возможностями для их развития. Огромные зарплаты профессиональных спортсменов, первоклассных оперных певцов и других суперзвезд являются прямым следствием проявления этих возможностей. Но те способности, с которыми люди рождаются – лишь полдела. Обучение и образование важны, по крайней мере, не меньше, чем врожденная способность для выполнения многих специальностей: от юристов и бухгалтеров до стеклодувов и парикмахеров.

Пойти на курсы, чтобы стать бухгалтером, с этой точки зрения практически то же самое, что купить грузовик, чтобы заняться перевозкой гравия. В обоих случаях человек в данный момент совершает затраты, чтобы в будущем получить то, что даст ему возможность зарабатывать больше. Основное различие в данном случае состоит в том, что водитель грузовика приобретает капитал в виде машины, а бухгалтер получает человеческий капитал — капитал в виде умственных способностей [11, с. 255–256].

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению [7, c. 124].

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы – затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

Если кратко, то человеческий капитал — это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Это главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития.

Одним из условий развития и повышения качества человеческого капитала является высокий индекс экономической свободы.

Понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых–экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера (1992 г.) [16, c. 62]. За создание основ теории человеческого капитала им были присуждены Нобелевские премии по экономике — Теодору Шульцу в 1979 г., Гэри Беккеру в 1992 г. Вложил существенный вклад в создание теории человеческого капитала и выходец из России Саймон (Семен) Кузнец, получивший Нобелевскую премию по экономике в 1971 г.

Основоположники теории человеческого капитала дали его узкое определение, которое со временем расширялось и продолжает расширяться, включая все новые составляющие человеческого капитала. В результате человеческий капитал превратился в сложный интенсивный фактор развития современной экономики — экономики знаний.

В настоящее время на базе теории и практики человеческого капитала формируется и совершенствуется успешная парадигма развития США и ведущих европейских стран.

На основе теории человеческого капитала когда–то отставшая Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000–х годах лидерские позиции в мировой экономике.

Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой в основном экономики к инновационной. И создала свои собственные конкурентоспособные высокие технологии, не отказываясь от глубочайшей переработки своего главного природного богатства — леса.

Сумела выйти на первое место в мире в рейтинге по конкурентоспособности экономики в целом. Более того, именно на доходы от переработки леса в товары с высокой добавленной стоимостью и создавали финны свои инновационные технологии и продукты.

Все это имело место не потому, что теория и практика человеческого капитала реализовала в себе некую волшебную палочку, а потому что стала ответом экономической теории и практики на вызовы времени, на вызовы зарождающейся во второй половине XX века инновационной экономики (экономики знаний) и венчурного научно–технического бизнеса.

Человеческий капитал является сложным и распределенным интенсивным фактором развития. Он, словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество. И обеспечивает их функционирование и развитие. Или, напротив, угнетает – при низком его качестве. Поэтому существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, его отдельной производительности, его отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. Человеческий капитал через специалистов и информационные технологии вносит вклад в развитие и рост экономики всюду, во всех видах экономической и производственной деятельности.

Человеческий капитал вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Во всех видах экономической деятельности, управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

Для воспроизводства человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны индивида, так и со стороны общества (государственных учреждений, частных фирм, семьи и т. д.). Подчеркивая схожесть таких затрат с вложениями других видов капитала, экономисты относятся к ним как к инвестициям в человеческий капитал. Источниками таких инвестиций являются затраты работодателей, бюджетные расходы государства, индивидуальные расходы граждан.

Инвестирование в человеческий капитал предполагает преследование для инвестора каких–то выгод как для себя непосредственно, так и для третьих лиц. Так, для работника – это повышение уровня доходов, удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения, улучшение качества жизни. Для работодателя – это повышение производительности, сокращение потерь рабочего времени и рост эффективности производства, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности фирмы. Для государства – это повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение экономической активности граждан [8, c. 44].

Осуществление инвестиций – очень важный процесс в воспроизводстве человеческого капитала, в котором он выступает либо объектом, либо субъектом, либо результатом воздействия. Таким образом, инвестиции лишь создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т. д. Их содержание – не просто вложение средств, а еще и реальная, осознанная и целенаправленная деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию. Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе.

Современный подход к вложениям в социальную сферу исходит из того, что инвестиции в человека, человеческий капитал наиболее эффективны. По сути, первичная производственная мощность, первичная производственная способность человека и первичный природный ресурс, когда–то использованный им, и есть тот самый главный источник накопления нового производственного потенциала, производительной силы, новых потребительских благ.

И сегодня все больше инвестиций осуществляется не в технику, а в первую очередь – в реальный качественный рост производительной силы человека. Большинство передовых стран мира ищут подходы к инвестиционной политике, при которой оценка результативности, все факторы экономического роста, обусловленные инвестициями, будут достигаться посредством прироста производительной силы человека и ее влияния на изменение структуры и объема национального богатства страны [20, с. 62].

Несмотря на отличие физического и человеческого капитала, их формирование имеет определенное сходство. И физический, и человеческий капитал требуют значительных отвлечений средств в ущерб текущему потреблению. И тот, и другой накапливаются в результате привлечения экономических ресурсов, которые могли бы быть использованы для производства других благ в целях текущего потребления. От обоих зависит уровень развития экономики в будущем. В течение времени и тот и другой производят определенный продукт. И, наконец, они ограничены сроком использования – машины изнашиваются, люди умирают.

Инвестиции в формирование эффективной элиты, в том числе в организацию конкуренции, являются одними из важнейший инвестиций в человеческий капитал. Еще со времен классиков науки Д. Тойнби и М. Вебера известно, что именно элита народа определяет вектор направления его развития.

Предпринимательский ресурс – творческий ресурс, интеллектуальный ресурс развития экономики. Поэтому инвестиции в предпринимательский ресурс — это инвестиции в развитие человеческого капитала в части повышения его конструктивности, креативности и инновационности. В частности, бизнес–ангелы — необходимая составляющая человеческого капитала [3, c. 98].

Инвестиции в институциональное обслуживание направлены на создание комфортных условий обслуживания государственными институтами граждан, включая врачей, преподавателей, ученых, инженеров, то есть ядро человеческого капитала, что способствует повышению качества их жизни и труда.

Инвестиции в развитие гражданского общества и в экономическую свободу способствуют повышению креативности и законопослушности граждан, формированию оптимистической и конструктивной, и, одновременно, рациональной идеологии, формированию государственных институтов, стимулирующих рост качества жизни. Способствуют формированию здорового образа жизни. И, в итоге, ведут к росту эффективности труда и экономики.

Эти инвестиции формируют коллективный гражданский разум, коллективный интеллект, направленный на созидание. В состав человеческого капитала необходимо включать также инвестиции в создание среды, обеспечивающей его эффективное функционирование.

В развивающейся стране невозможно повсеместно создать конкурентоспособные комфортные условия для специалистов высшей квалификации, необходимых для формирования эффективной инновационной системы и сектора инновационной экономики. Поэтому создаются Особые экономические зоны, технополисы и технопарки (например, Китай и Индия). В них реализуется особый режим проживания, повышенная безопасность, улучшенная инфраструктура, повышенное качество жизни. Создаются комфортные условия для общения ученых и инженеров с целью реализации синергетических эффектов усиления творческой мощи научных и инновационных коллективов.

В то же время, например, в криминализированной и коррумпированной стране человеческий капитал не может функционировать эффективно по определению. Даже если это «ввезенный» внешний высококачественный человеческий капитал, обеспеченный за счет его притока. Он либо деградирует, ввязываясь в коррупционные схемы, как это было, в том числе с иностранными и прочими советниками, приведшими Россию к дефолту. Либо «работает» неэффективно.

Известно, что любые существенные изменения в трудовых ресурсах, открывая новые возможности, таят в себе и потенциальные угрозы. В ближайшие десять лет нельзя исключать развития целого ряда негативных тенденций.

Основной проблемой является расширение зоны деградации человеческого капитала. Это понятие означает многослойный социальный феномен, складывающийся из целого ряда взаимосвязанных процессов, одним из важнейших в которых является депопуляция и, прежде всего, сокращение численности населения в трудоспособном возрасте.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций [10, c. 60]:

– образование, подготовка на производстве;

– здравоохранение;

– мотивация;

– поиск информации и миграция;

– фундаментальные научные разработки;

– экология и здоровый образ жизни;

– культура и досуг.

Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а значит, увеличивают объем и качество человеческого капитала.

Инвестиции в образование по содержательному признаку обычно разделяют на формальные и неформальные.

Формальные инвестиции – это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение второго образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр.

Неформальные инвестиции– это самообразование индивида: чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства.

При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

Накопление интеллектуального капитала подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям в свою пользу.

В развитых странах особое значение имеют профессиональная подготовка на производстве и курсы переподготовки. Профессиональная подготовка выступает как механизм, с помощью которого человек, приходящий на предприятие, может лучше ознакомиться со своей работой, больше узнать о предприятии. Курсы переподготовки предоставляют работникам возможность приобретения знаний по новым перспективным направлениям в рамках имеющейся специальности.

Во время обучения человек часто лишается возможности получать нормальный доход, ограничивается в свободном времени, работник соглашается на снижение доходов на время профессионального обучения. Эти потери заработков называются потерями утраченных возможностей и составляют значительные суммы. Учеба рассматривается как отвлечение рабочей силы из сферы экономической деятельности [13, c. 75].

Из всех видов инвестиций, наряду с образованием, наиболее важными являются вложения в здоровье человека. Ведь охрана здоровья действительно продлевает жизнь человека, а значит, и время функционирования человеческого капитала.

# **2. СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА, ФАКТОРЫ ЕГО РАЗВИТИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ**

В зависимости от степени обобщенности человеческого капитала в его структуре можно обозначить следующие компоненты: индивидуальный, коллективный и общественный.

Два первых рассматриваются на микроуровне как человеческие капиталы отдельно взятого человека и группы людей, объединенных по определенному признаку: коллектив фирмы, члены социально–культурной группы и т. д.

Общественный компонент – это человеческий капитал на макроуровне, он представляет собой весь накопленный обществом человеческий капитал, который, в свою очередь, является частью национального богатства, стратегическим ресурсом и фактором экономического роста.

Наиболее обобщенным подходом к определению составляющих человеческого капитала является:

– биологический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения;

– культурный человеческий капитал – совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью [13, c. 41].

**Биологический** человеческий капитал состоит из двух частей: одна часть является наследственной, другая – благоприобретенной. В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом (смерть необходимо понимать как полное обесценение фонда здоровья). Реализация вложений, связанных с охраной здоровья, способна лишь к строго ограниченному развитию биологического капитала работника. Ее главное предназначение – увеличивать период активной жизнедеятельности индивида.

**Культурный** капитал – это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию.

Культурный капитал индивида характеризуется следующими показателями:

– интеллектуальная культура (интеллектуальный капитал),

– образовательная культура (образовательный капитал),

– морально–нравственная культура (морально–нравственный капитал),

– символическая культура (символический капитал),

– социальная культура (социальный капитал).

Развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве составляющих сложного интенсивного фактора развития — человеческого капитала — выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик. В условиях глобализации мировой экономики, свободного перелива любого капитала, включая человеческий капитал, из страны в страну, из региона в регион, из города в город в условиях острой международной конкуренции, ускоренного развития высоких технологий.

И огромные преимущества в создании стабильных условий для роста качества жизни, создания и развития экономики знаний, информационного общества, развития гражданского общества имеют страны с накопленным качественным человеческим капиталом. То есть страны с образованным, здоровым и оптимистичным населением, конкурентоспособными профессионалами мирового уровня во всех видах экономической деятельности, в образовании, науке, в управлении и других сферах.

Понимание и выбор человеческого капитала в качестве главного фактора развития буквально диктует системный и комплексный подход при разработке концепции или стратегии развития и увязки с ними всех других частных стратегий и программ. Диктат этот следует из сущности национального человеческого капитала как многокомпонентного фактора развития. Причем этот диктат особо выделяет условия жизни, работы и качество инструментария специалистов, определяющих креативность и созидательную энергию страны.

Ядром человеческого капитала, конечно, был и остается человек, но теперь — человек образованный, созидательный и инициативный, обладающий высоким уровнем профессионализма.

Сам же человеческий капитал определяет в современной экономике основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. В то же время доля неквалифицированного труда в ВВП развитых и развивающихся стран, включая Россию, становится все меньше, а в технологически передовых странах она уже исчезающе мала.

Поэтому при определении человеческого капитала разделение труда на неквалифицированный труд и труд, требующий образования, особых навыков и знаний, постепенно теряет свой изначальный смысл и экономическое содержание, который основоположники теории человеческого капитала отождествляли с образованными людьми и их накопленными знаниями и опытом.

Основными драйверами развития человеческого капитала являются конкуренция, инвестиции, инновации [20, c. 204].

Инновационный сектор экономики, креативная часть элиты, общества, государства являются источниками накопления высококачественного человеческого капитала, который и определяет направление и темпы развития организаций, страны, региона, мировой экономики. С другой стороны, накопленный качественный человеческий капитал лежит в основе инновационной системы и экономики.

Процессы развития человеческого капитала и инновационных экономик составляют единый процесс формирования и развития инновационно–информационного общества и его экономики.

Для эффективного функционирования человеческого капитала необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, экологию и жилищные условия, причем на уровне развитых стран мира. Иначе лучшие специалисты уезжают туда, где им удобнее жить и комфортнее и безопаснее работать.

Фундаментом, на котором созданы инновационные экономики и информационные общества, служат торжество закона, высокое качество человеческого капитала, высокое качество жизни и эффективная индустриальная экономика, которая плавно трансформировалась в постиндустриальную или инновационную экономику.

Стоимость национального человеческого капитала стран мира на базе затратного метода оценили специалисты Всемирного банка.

Использовались оценки составляющих человеческого капитала по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов. Они позволяют определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство человеческого капитала.

В США стоимость человеческого капитала в конце 2008 года составляла $ 95 трлн. или 77% национального богатства, 26% мирового итога стоимости человеческого капитала.

Стоимость мирового человеческого капитала составила $ 365 трлн. или 66% мирового богатства, 384% к уровню США.

Для Китая эти показатели составляют: $ 25 трлн., 77% от всего национального богатства, 7% мирового итога человеческого капитала и 26% к уровню США.

Для Бразилии соответственно: $ 9 трлн.; 74% от всего национального богатства, 2% мирового итога человеческого капитала и 9% к уровню США.

Для Индии: $ 7 трлн.; 58% от всего национального богатства, 2% мирового итога человеческого капитала; 7% к уровню США.

На долю стран «семерки» и ЕЭС на расчетный период приходилось 59% мирового человеческого капитала, что составляет 78% от их национального богатства.

Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (исключение – страны ОПЕК).

На процентную долю человеческого капитала существенно влияет стоимость природных ресурсов.

Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это связано с тем, что инвестиции в человеческий капитал в последние полвека в этих странах значительно опережают инвестиции в физический капитал.

Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стоимости человеческого капитала стран с неодинаковым уровнем развития. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет существенно различную производительность на единицу капитала, а также весьма различное качество (например, существенно различное качество образования и медицинского обслуживания).

Когда–то воспитание, образование и фундаментальная наука считались затратным бременем для экономики. Затем понимание их важности как факторов развития экономики и общества изменилось. И образование, и наука, и ментальность как составляющие человеческого капитала, и сам человеческий капитал в целом, стали главным фактором роста и развития современной экономики, развития общества и повышения качества жизни.

Ядром человеческого капитала, конечно, был и остается человек. Сам же человеческий капитал определяет ныне основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. Причем долю, считаемую в рублях или долларах. В сущности, накопленный человеческий капитал — это инвестиции и отдача от них в человека, в качество его жизни, в условия и инструменты его интеллектуального труда, в среду обитания и работы.

С развитием и усложнением понятия и экономической категории «человеческий капитал» усложнялась и его структура.

Человеческий капитал формируется, прежде всего, за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения. В том числе — в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие.

Формируется человеческий капитал и за счет притока из других стран. Или убывает за счет его оттока. Человеческий капитал — не просто количество людей, работников простого труда. Это профессионализм, знания, информационное обслуживание, здоровье и оптимизм, законопослушность граждан, креативность и эффективность элиты и т. д.

Инвестиции в составляющие человеческого капитала и составляют его структуру: воспитание, образование, здоровье, наука, личная безопасность, предпринимательская способность, инвестиции в подготовку элиты, инструментарий интеллектуального труда, информационное обслуживание и т. д.

Человеческий капитал как производительный фактор по степени эффективности можно разделить на отрицательный (разрушительный) и положительный (созидательный). Между этими крайними состояниями и составляющими совокупного человеческого капитала существуют промежуточные по эффективности состояния и составляющие.

Отрицательный человеческий капитал — это часть накопленного человеческого капитала, не дающая какой–либо полезной отдачи от инвестиций в него для общества, экономики и препятствующая росту качества жизни населения, развитию общества и личности. Не каждая инвестиция в воспитание и образование полезна и увеличивает человеческий капитал. Неисправимый преступник, наемный киллер — это потерянные для общества и семьи инвестиции в них. Значительный вклад в накопленный отрицательный человеческий капитал вносят также коррупционеры, наркоманы, чрезмерные любители спиртного. И просто лодыри, бездельники и вороватые люди.

И, напротив, в положительную часть человеческого капитала вносят существенную долю трудоголики, профессионалы, специалисты мирового уровня.

Отрицательный накопленный человеческий капитал формируется на базе негативных сторон менталитета нации, на низкой культуре населения, включая ее рыночные составляющие (в частности, этику труда и предпринимательства). Вносят в него свой вклад негативные традиции государственного устройства и функционирования государственных институтов на базе несвободы и неразвитости гражданского общества, на базе инвестиций в псевдовоспитание, псевдообразование и псевдознания, в псевдонауку и псевдокультуру. Особо значительный вклад в отрицательный накопленный человеческий капитал способна вносить активная часть нации — ее элита, поскольку именно она определяет политику и стратегию развития страны, ведет за собой нацию по пути либо прогресса, либо стагнации (застоя) или даже регресса.

Отрицательный человеческий капитал требует дополнительных инвестиций в общественный человеческий капитал для изменения сущности знаний и опыта. Для изменения образовательного процесса, инновационного и инвестиционного потенциалов, для изменения в лучшую сторону менталитета населения и повышения его культуры. В этом случае требуются дополнительные инвестиции для компенсации накопленного в прошлом отрицательного капитала.

Неэффективные инвестиции в человеческий капитал — вложения средств в неэффективные проекты или семейные затраты по повышению качества составляющих человеческого капитала, связанные с коррупцией, непрофессионализмом, ложной или неоптимальной идеологией развития, неблагополучием в семье и т. д. [10, c. 119]. Фактически это инвестиции в отрицательную составляющую человеческого капитала.

Неэффективные инвестиции, в частности, это:

– инвестиции в неспособных к обучению и восприятию современных знаний индивидов, которые дают нулевой или незначительный результат;

–инвестиции в неэффективный и коррумпированный образовательный процесс;

–инвестиции в систему знаний, которые сформированы вокруг ложного ядра;

–инвестиции в ложные или низкоэффективные инновации, научно–исследовательские и опытно–конструкторские работы, проекты.

Накопленный отрицательный человеческий капитал в полной мере начинает проявлять себя в периоды бифуркаций — в условиях сильно неравновесных состояний. В этом случае имеет место переход в другую систему координат (в частности, в другое экономическое и политическое пространство), и человеческий капитал может изменить свой знак и величину.

В частности, при переходе страны в другую экономическую и политическую систему, при резком переходе на другой, значительно более высокий технологический уровень (для предприятий и отраслей). Это означает, что накопленный человеческий капитал, прежде всего в виде накопленного менталитета, опыта и знаний, а также имеющегося образования, не пригоден для решения новых задач более сложного уровня, задач в рамках другой парадигмы развития. И при переходе в другую систему координат, к кардинально другим требованиям к уровню и качеству человеческого капитала накопленный старый человеческий капитал становится отрицательным, становится тормозом в развитии. И нужны новые дополнительные инвестиции в человеческий капитал для его модификации и развития.

Сущность отрицательности непроизводительной составляющей человеческого капитала определяется тем обстоятельством, что, если человек является носителем знаний, которые не соответствуют современным требованиям науки, техники, технологий, производства, менеджмента, социальной сферы и пр. , то переобучение его, зачастую, требует гораздо больше средств, чем обучение соответствующего работника с нуля. Или приглашение работника со стороны.

Другими словами, если качество труда определяется псевдознаниями, то кардинальное изменение этого качества обходится дороже, чем формирование качественно нового труда на современной образовательной основе и на базе других работников.

Доля отрицательной составляющей в накопленном человеческом капитале и, соответственно, эффективность инвестиций в человеческий капитал в различных странах мира очень сильно различается.

Положительный человеческий капитал определяются как накопленный человеческий капитал, обеспечивающий полезную отдачу от инвестиций в него в процессы развития и роста. В частности, от инвестиций в повышение и поддержание качества жизни населения, в рост инновационного потенциала и институционального потенциала. В развитие системы образования, рост знаний, развитие науки, улучшение здоровья населения. В повышение качества и доступности информации.

Человеческий капитал является инерционным производительным фактором. Инвестиции в него дают отдачу только через некоторое время. Величина и качество человеческого капитала зависят, прежде всего, от менталитета, образования, знаний и здоровья населения. В исторически короткие сроки можно получить существенную отдачу от инвестиций в образование, знания, здоровье, но не в менталитет, который формируется веками. В то же время менталитет населения может существенно снижать коэффициенты трансформации инвестиций в человеческий капитал и даже делать полностью неэффективными эти инвестиции.

То обстоятельство, что человеческий капитал невозможно изменить в короткие сроки, особенно при значительном объеме отрицательного накопленного человеческого капитала, в сущности, является главной проблемой развития экономики с точки зрения теории развития человеческого капитала.

Важнейшей составляющей человеческого капитала является труд, его качество и производительность. Качество труда в свою очередь определяется ментальностью населения и качеством жизни.

Существуют различные методические подходы к расчетам стоимости ЧК. В работе приведен обзор работ по национальному богатству и методам оценки человеческого капитала.

**Дж. Кендрик** предложил затратный метод расчета стоимости человеческого капитала — на основе статистических данных рассчитывать накопление инвестиций в человека. Эта методика оказалась удобной для США, где имеются обширные и достоверные статистические данные.

Дж. Кендрик включил в инвестиции в человеческий капитал затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности, на переподготовку, повышение квалификации, здравоохранение, миграцию рабочей силы и пр. В накопления он также включил вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, затраты на научные исследования и разработки.

Метод Кедрика позволил оценить накопления человеческого капитала по его полной «восстановительной стоимости». Но не давал возможности расчета «чистой стоимости» человеческого капитала (за минусом его «износа»). Этот метод не содержал методики выделения из общей суммы затрат части затрат, используемой на воспроизводство человеческого капитала, на реальное его накопление.

В работе **Дж. Минсера** выполнена оценка вклада образования и длительности трудовой деятельности в человеческий капитал. На базе статистики США 1980–х годов Минсер получил зависимости эффективности человеческого капитала от числа лет общего образования, профессиональной подготовки и возраста работника.

**К.Б. Маллиган** и **Х.С. Мартин** предложили методику оценки запаса совокупного человеческого капитала с помощью системы индексов.

Вклад НИОКР (научно–исследовательских и опытно–конструкторских работ) в человеческий капитал исследовал Национальный научный фонд США совместно с экспертами Организации экономического сотрудничества и развития. Фонд разработал систему показателей научно–технического прогресса, в том числе затрат на НИОКР (разработанное фондом «Руководство Фраскат» стало международным стандартом для сравнительного анализа результатов научных исследований). В руководстве изложена методология оценки текущих расходов на НИОКР и их накопления как нематериального капитала и фактора экономического роста.

Методология ФРАСКАТ основана на детальной информации в США о затратах на науку, начиная с 1920 г. В методике учитывался временной лаг между периодом осуществления НИОКР и периодом их воплощения в накопленном человеческом капитале как приросте запаса знаний и опыта. Средний срок службы этого вида капитала был принят равным 18 лет. Результаты расчетов оказались близки к результатам других исследователей. Алгоритм расчетов был следующим [5, c. 81]:

1. суммарные текущие расходы на науку (на фундаментальные исследования, прикладные исследования, опытно–конструкторские работы);

2. накопление за период;

3. изменения в запасах;

4. потребление за текущий период;

5. валовое накопление;

6. чистое накопление.

Международные экономические и финансовые институты проявляют постоянный интерес к проблеме человеческого капитала.

Значительный вклад в разработку расширительной концепции национального богатства (с учетом вклада человеческого капитала) внесли аналитики Всемирного банка, которые опубликовали серию работ, обосновавших эту концепцию. В методологии Всемирного банка обобщены результаты и методы оценки человеческого капитала других школ и авторов. Здесь, в частности, учитываются накопленные знания и другие составляющие человеческого капитала.

Источники человеческого капитала выбраны по группировкам затрат на соответствующие направления. Это наука, образование, культура и искусство, здравоохранение и информационное обеспечение.

Данные источники необходимо дополнить следующими [4, c. 52]:

• инвестиции в безопасность населения и предпринимателей – обеспечивают накопление всех других составляющих человеческого капитала, обеспечивают реализацию творческого и профессионального потенциала человека, обеспечивают поддержание и рост качества жизни;

• инвестиции в подготовку элиты общества;

• инвестиции в предпринимательскую способность и предпринимательский климат — государственные и частные инвестиции в малый бизнес и венчурный бизнес. Инвестиции в создание условий для поддержания и развития предпринимательской способности обеспечивают его реализацию как экономического производительного ресурса страны;

• инвестиции в воспитание детей;

• инвестиции в изменение менталитета населения в положительную сторону — это инвестиции в культуру населения, которая определяет эффективность человеческого капитала;

• инвестиции в институциональное обслуживание население — институты страны должны способствовать раскрытию и реализации творческих и профессиональных способностей населения, повышать качество жизни населения, особенно в части снижения бюрократического давления на него;

• инвестиции в знания, связанные с приглашением специалистов, творческих людей и других талантливых и высокопрофессиональных людей из других стран, которые существенно увеличивают человеческий капитал;

• инвестиции в развитие экономической свободы, включая свободу миграции труда.

Человеческий капитал в большинстве стран превышает половину накопленного национального богатства (исключение — страны ОПЕК). Это отражает высокий уровень развития данных стран.

Следует отметить, что изложенная выше методика оценки человеческого капитала по затратам, достаточно корректная для развитых стран с эффективными государственными системами и эффективными экономиками дает значительную погрешность для развивающихся стран и стран с переходными экономиками.

Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стоимости человеческого капитала разных стран. Человеческий капитал слаборазвитой страны и развитой страны имеет весьма разную производительность на единицу капитала, весьма разный уровень и качество.

Аналитики Всемирного банка предложили и иной, дисконтный метод оценки стоимости человеческого капитала. При заданной норме доходности совокупного национального богатства вычисляется его стоимость. Затем из полученной величины вычитается стоимость земли, полезных ископаемых, лесных и морских ресурсов, производственный капитал и другие активы. В результате остается стоимость человеческого капитала.

Рассчитанная по этой методике стоимость человеческого капитала составляет даже в бедных странах около половины национального богатства, а в развитых странах — около ¾. Причем на национальном уровне возникают сильные синергетические эффекты.

В технологическом венчурном бизнесе, чем выше концентрация высококвалифицированных специалистов, тем выше отдача каждого из них. Еще более значительны синергетические эффекты в области научных исследований.

В свою очередь, высокий имидж интеллектуального труда, его огромное значение для экономики знаний, порождает мощные синергетические эффекты усиления совокупного интеллекта страны, отраслей промышленности, корпораций, в конечном итоге, совокупного человеческого капитала страны. Отсюда — огромные преимущества развитых стран мира и проблемы для стран с догоняющими экономиками, пытающихся встать в их ряды.

# **3. СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНО–ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Согласно докладу ООН 2009 года «О человеческом развитии» Беларусь занимает 68–е место в общем рейтинге, входит в группу стран с высоким уровнем человеческого развития и опережает все страны СНГ [23, c. 98]:

Россия – 71,

Казахстан – 82,

Армения – 84,

Украина – 85,

Азербайджан – 86,

Молдова – 117.

Возглавляет рейтинг качества жизни Норвегия, которая занимала первое место с 2001 по 2006 год, затем уступила его Исландии, а сейчас вернулась на вершину списка после двухлетнего перерыва.

В пятерку лидеров рейтинга — стран с очень высоким уровнем развития — также вошли:

Австралия – 2,

Исландия – 3,

Канада – 4,

Ирландия – 5.

На шестом месте Нидерланды, а на седьмом — Швеция. Франция и Швейцария – на 8 и 9 месте соответственно, а Япония — на 10. Соединенные Штаты не входят в десятку стран с самым высоким Индексом развития человеческого потенциала и занимают 13 место.

В перечень развитых государств также входят и все страны Балтии:

Эстония – 40,

Литва – 46,

Латвия – 48.

На предпоследнем месте списка стран с высоким уровнем развития находится Казахстан (82 место).

Все другие государства СНГ включены в группу стран со средним уровнем развития.

Таким образом, можно сказать, что среди СНГ Беларусь в 2009 году является лидером по уровню развития человеческого капитала.

По уровню образования Беларусь находится на второй позиции в СНГ, уступая только Казахстану. И опережает такие государства как Андорра, Великобритания, Германия, Греция, Израиль, Кипр, Кувейт, Мальта, ОАЭ, Португалия, Швейцария, Япония. А это страны с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала.

Рассмотрим возрастной состав населения Республики Беларусь в 2009 году и его динамику за 3 года (таблица 1) [22].

Таблица 1

Возрастной состав населения Республики Беларусь на начало 2009г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Возрастные группы | Абсолютное число | | | % от численности населения | | | Динамика в % по доле | |
| 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 | 2009 к 2008 | 2009 к 2007 |
| Все население | 9714461 | 9689770 | 9671912 | 100, 0 | 100, 0 | 100, 0 | – | – |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| в возрасте 0–4 года | 450025 | 465291 | 484897 | 4,6 | 4,8 | 5,0 | 0,2 | 0,4 |
| 5–9 лет | 454462 | 454121 | 450282 | 4,7 | 4,7 | 4,6 | –0,1 | –0,1 |
| 10–14 лет | 539310 | 502145 | 479876 | 5,6 | 5,2 | 5,0 | –0,2 | –0,6 |
| 15–19 лет | 749816 | 712411 | 664714 | 7,7 | 7,4 | 6,9 | –0,5 | –0,8 |
| 20–24 года | 836891 | 840099 | 830807 | 8,6 | 8,7 | 8,6 | –0,1 | 0 |
| 25–29 лет | 739082 | 755736 | 781718 | 7,6 | 7,8 | 8,1 | 0,3 | 0,5 |
| 30–34 года | 686967 | 687416 | 696093 | 7,1 | 7,1 | 7,2 | 0,1 | 0,1 |
| 35–39 лет | 670489 | 673209 | 671448 | 6,9 | 6,9 | 6,9 | 0 | 0 |
| 40–44 года | 737333 | 707841 | 684955 | 7,6 | 7,3 | 7,1 | –0,2 | –0,5 |
| 45–49 лет | 822229 | 819228 | 803211 | 8,5 | 8,4 | 8,3 | –0,1 | –0,2 |
| 50–54 года | 691629 | 713240 | 746934 | 7,1 | 7,4 | 7,7 | 0,3 | 0,6 |
| 55–59 лет | 584424 | 601899 | 609865 | 6,0 | 6,2 | 6,3 | 0,1 | 0,3 |
| 60–64 года | 331795 | 354724 | 399884 | 3,4 | 3,7 | 4,1 | 0,4 | 0,7 |
| 65–69 лет | 466649 | 428682 | 374207 | 4,8 | 4,4 | 3,9 | –0,5 | –0,9 |
| 70 лет и старше | 953360 | 973728 | 993021 | 9,8 | 10,0 | 10,3 | 0,3 | 0,5 |

Как видно из таблицы 1, в 2009 году снижается доля населения в возрасте 40–49 лет, однако растет доля населения возрасте 25–34 года, которое является наиболее инициативным, что положительно для развития человеческого капитала.

Далее оценим человеческий капитал Беларуси на основании вложений в него.

Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а значит, увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в образование по содержательному признаку обычно разделяют на формальные и неформальные.

Формальные инвестиции — это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение второго образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр.

Неформальные инвестиции — это самообразование индивида: чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства. При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

С уровнем грамотности взрослого населения – 99,6% Беларусь опережает многие развитые страны, такие как: Португалия, Испания, Греция, Израиль и др. В системе образования Республики Беларусь в 2008/2009 учебном году находилось: 4772 образовательных школы (1547,6 тыс. уч.); 156 средне–специальных учебных заведений (150,3 тыс. уч.); 56 высших учебных заведений (281,7 тыс. студ.). В расчете на 10 тыс. населения в 2009 г. в вузах республики обучалось 324 студента, тогда как в 1990 г. — 184, в ссузах — 163 и 140 учащихся соответственно [22]. Этот показатель соответствует среднеевропейскому и достаточно объективно отражает процесс развития системы высшего образования.

По сравнению с 2000 г. в Республике Беларусь количество населения в возрасте старше 16 лет, имеющее законченное высшее, среднее и базовое образование, возросло на 10,4% и составило 85% от общей численности населения. С 20,1% до 25,4% от численности населения в выпускном возрасте возросло и количество выпускников вузов. Именно уровень образованности населения является одним из решающих факторов в межгосударственном ранжировании Республики Беларусь.

Накопление интеллектуального капитала подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям в свою пользу.

В развитых странах особое значение имеет профессиональная подготовка на производстве и курсы переподготовки. Профессиональная подготовка выступает как механизм, с помощью которого человек, приходящий на предприятие, может лучше ознакомиться со своей работой, больше узнать о предприятии. Курсы переподготовки предоставляют работникам возможность приобретения знаний по новым перспективным направлениям в рамках имеющейся специальности.

Во время обучения человек часто лишается возможности получать нормальный доход, ограничивается в свободном времени, работник соглашается на снижение доходов на время профессионального обучения. Эти потери заработков называются потерями утраченных возможностей и составляют значительные суммы. Учеба рассматривается как отвлечение рабочей силы из сферы экономической деятельности.

Из всех видов инвестиций, наряду с образованием, наиболее важными являются вложения в здоровье человека. Ведь охрана здоровья действительно продлевает жизнь человека, а следовательно, и время функционирования человеческого капитала.

На конец 2009г. в системе Министерства здравоохранения Республики Беларусь было 42891 врача (без зубных), на конец 2008 года – 42153 (прирост +738 человек или +1,8 %).

Прирост медицинских кадров по областям Республики Беларусь и г. Минску был следующим (таблица 2) [22].

Таблица 2

**Медицинские кадры Республики Беларусь**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование областей | Число врачей (без зубных) | | Прирост за 2009 г. | | Число стоматологов | | Прирост за  2009 г. | |
| 2008 | 2009 | абс.  число | в % | 2008 | 2009 | абс.  число | в % |
| г. Минск (без обл. организаций) | 11600 | 11953 | +353 | +3, 0 | 1396 | 1419 | +23 | +1, 6 |
| Брестская | 5407 | 5452 | +45 | +0, 8 | 442 | 451 | +9 | +2, 0 |
| Витебская | 5319 | 5320 | +1 | +0, 02 | 362 | 362 | – | 0 |
| Гомельская | 5582 | 5720 | +138 | +2, 5 | 351 | 347 | –4 | –1, 1 |
| Гродненская | 5302 | 5409 | +107 | +2, 0 | 323 | 321 | –2 | –0, 6 |
| Минская (с обл. организациями) | 4827 | 4895 | +68 | +1, 4 | 554 | 540 | –14 | –2, 5 |
| Могилевская | 4116 | 4142 | +26 | +0, 6 | 354 | 360 | +6 | +1, 6 |
| ИТОГО | 42153 | 42891 | +738 | +1, 8 | 3782 | 3800 | +18 | +0, 5 |

Как видно из таблицы 2, в системе Министерства здравоохранения Республики Беларусь на конец 2009 г. было врачей (без зубных), имеющих квалификационную категорию: высшую – 5161 (2008 г. 4868), первую – 14986 (2008 г–14693), вторую – 8950 (2008 г. – 9009). Провизоров, имеющих квалификационную категорию: высшую – 235 (2008 г. – 237), первую – 1014 (2008 г. –993), вторую –728 (2008 г – 712).

Среднего медперсонала, имеющих квалификационную категорию: высшую – 11794 (2008 г. –10898), первую – 39900 (2008 г. – 38343), вторую – 29031 (2008 г. – 28697). Фармацевтов, имеющих высшую квалификационную категорию– 290 (2008 г. – 292), первую – 577 (2008 г. – 552), вторую – 1231 (2008 г. – 1227).

Из зарегистрированных на конец 2009г. в лечебно–профилактических организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь из 55836 штатных врачебных должностей (2008 г. – 55548) было занято 53437 (2008 г. – 52585).

Результаты исследований свидетельствуют о том, что здоровье человека лишь на 8—10% зависит от здравоохранения, на 20% — от экологических условий, 20% определяются генетическими факторами и на 50% здоровье человека зависит от образа жизни самого человека.

Это рациональный суточный режим, применение различных методов скорейшего восстановления и стимуляции работоспособности, гигиена рационального питания, избавление от вредных привычек и излишнего веса, формирование красивой фигуры, профилактика и ликвидация стрессов, применение различных комплексов физических упражнений, традиционные и необычные методы закаливания, различные виды массажа и пр.

К основным факторам деградации человеческого капитала, оказывающим непосредственное влияние на состояние здоровья населения в Республике Беларусь, относят: ухудшение здоровья населения, саморазрушительное поведение (алкоголизм, курение, наркомания), сокращение потребления медицинских услуг вследствие роста количества платных услуг и снижения качества бесплатного медицинского обслуживания, ухудшение социальных условий жизни.

Основная первичная заболеваемость в республике приходится на болезни системы кровообращения, психические расстройства и новообразования. Большое влияние на состояние здоровья оказывают последствия аварии на ЧАЭС. Потребление алкогольных напитков в пересчете на абсолютный алкоголь с 2000 г. до 2009 г. возросло почти в 1,5 раза — с 6,7 л на одного человека до 9,7 л. Более 50% взрослого мужского населения республики — курящие. Доля курящих взрослых женщин за этот же период увеличилась с 3,6% до 6,3% от их общего количества. Особую тревогу вызывает прогрессирующая тенденция роста ВИЧ–инфицированных: с 8 зарегистрированных человек в 2000 г. до 915 человек в 2009 г. Основной причиной временной нетрудоспособности работников являются плохие условия труда. В 2009 г. 26% всех работающих на производстве трудились в условиях, не соответствующих санитарно–гигиеническим нормам. В то время как в 2000 г. данный показатель составлял лишь 15,5%.

По данным ВОЗ, для того, чтобы удовлетворить потребности общества в современном медицинском обслуживании и восстановлении трудовых ресурсов, требуется средств не менее 7—8% от ВВП. А в развитых странах выделяется 8–12%. Доля же расходов в Беларуси на здравоохранение от ВВП в 2009 г. составила 5%, что является одним из барьеров на пути выхода Республики Беларусь на европейский уровень [22].

Наряду со способностью к работе (здоровьем и квалификацией) структура человеческого капитала любого работника предполагает и наличие желания к работе. В связи с этим как компонент инвестиций в человеческий капитал необходимо рассматривать и затраты, связанные с мотивацией работника к повышению качества своего труда.

Результаты зарубежных исследований свидетельствуют о возрастании важности внутренних стимулов (возможность самореализации, удовлетворенность делом, которым занимается работник, ощущение собственного успеха и т. д.) в сравнении с внешними, особенно для высококвалифицированного персонала. В связи с этим, значительная часть работы с персоналом в компаниях сегодня основана на косвенном воздействии на внутренние стимулы (проектирование рабочих мест, возможность обучения, а также участие в принятии решений и социальная среда на рабочем месте). Миграция и поиск информации способствуют перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, т. е. туда, где цена за услуги человеческого капитала выше.

К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей как хозяйствующих субъектов, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор "человеческого капитала".

Организации Национальной академии наук Беларуси выполняют значительный объем научных исследований и разработок по заданиям президентских, народнохозяйственных, социальных, научно–технических, международных программ, инновационных проектов, а также в рамках исследовательских грантов отечественных и зарубежных фондов, таких как: Белорусский республиканский фонд фундаментальных исследований (БРФФИ), ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Международная ассоциация по содействию сотрудничеству с учеными Новых независимых государств бывшего Советского Союза (ИНТАС), Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Международный научно–технический центр (МНТЦ) и др.

Культура (в том числе религиозная) накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая прежде всего его психологическую составляющую. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются и не исчезают со смертью конкретного человека знания, умения, навыки, формируются и получают свое развитие встроенные регуляторы отношений между людьми и структуры приложения трудовых усилий. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально–политическую, идеологическую, образовательную и духовно–моральную структуру.

В своем развитии от рождения до смерти человек проходит через ряд естественных возрастных стадий, каждая из которых характеризуется особым состоянием его природных и приобретенных свойств и определяет особенности его участия в образовательной, производственной, научной и культурной деятельности. На каждой стадии требуются особые вложения в формирование человека, отсутствие которых нельзя полностью возместить никакими запоздавшими затратами на последующих стадиях.

Проведенный анализ показывает, что одним из основных факторов стабильного развития Республики Беларусь является достаточно высокий уровень накопленного человеческого капитала страны.

# **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые этот термин использовал Теодор Шульц, а его последователь Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Человеческий капитал – главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития.

Основоположники теории человеческого капитала дали его узкое определение, которое со временем расширялось и продолжает расширяться, включая все новые составляющие. В результате человеческий капитал превратился в сложный интенсивный фактор развития современной экономики — экономики знаний.

Для воспроизводства человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны индивида, так и со стороны общества (государственных учреждений, частных фирм, семьи и т. д.). Подчеркивая схожесть таких затрат с вложениями других видов капитала, экономисты относятся к ним как к инвестициям в человеческий капитал. Источниками таких инвестиций являются затраты работодателей, бюджетные расходы государства, индивидуальные расходы граждан.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:

– образование, подготовка на производстве;

– здравоохранение;

– мотивация;

– поиск информации и миграция;

– фундаментальные научные разработки;

– экология и здоровый образ жизни;

– культура и досуг.

Наиболее обобщенным подходом к определению составляющих человеческого капитала является:

– биологический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения;

– культурный человеческий капитал – совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью.

Основными драйверами развития человеческого капитала являются конкуренция, инвестиции, инновации.

Для эффективного функционирования человеческого капитала необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, экологию и жилищные условия, причем на уровне развитых стран мира. Иначе лучшие специалисты уезжают туда, где им удобнее жить и комфортнее и безопаснее работать.

Инвестиции в составляющие человеческого капитала и составляют его структуру: воспитание, образование, здоровье, наука, личная безопасность, предпринимательская способность, инвестиции в подготовку элиты, инструментарий интеллектуального труда, информационное обслуживание и т. д.

Человеческий капитал как производительный фактор по степени эффективности можно разделить на отрицательный (разрушительный) и положительный (созидательный). Между этими крайними состояниями и составляющими совокупного человеческого капитала существуют промежуточные по эффективности состояния и составляющие ЧК.

Согласно докладу ООН 2009г. «О человеческом развитии» Беларусь занимает 68–е место в общем рейтинге, входит в группу стран с высоким уровнем человеческого развития и опережает все страны СНГ.

По уровню образования Беларусь опережает многие государства, входящие в группу стран с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала и находится на второй позиции в СНГ.

В 2009 году снижается доля населения в возрасте 40–49 лет, однако растет доля населения возрасте 25–34 года, которое является наиболее инициативным, что положительно для развития человеческого капитала.

Проведенный анализ показывает, что достаточно высокий уровень накопленного человеческого капитала Республики Беларусь является одним из основных факторов стабильного развития страны.

# **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:**

1. Беккер Гэри. Экономика семьи и макроповедение // США: экономика, политика, идеология. – 2008. – № 2–3.

2. Виноградский Б.Б., Сизов В.С. Менеджмент в китайской традиции: учеб. пособие. – М.: Экономистъ, 2007. – 255 с.

3. Волгин Н.А., Плакся В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. М., 2004. – 354 с.

4. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства: Проблемы, реалии, перспективы. - М. , 2004. – 298 с.

5. Волгин Н.А. Опыт развития человеческого капитала. – М., 2006. – 504 с.

6. Владимирова Л.П. Экономика труда. – М., 2007. – 624 с.

7. Воловская А.М. Экономика и социология труда. – М., 2005. – 355 с.

8. Гойло В.С. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы. – М.: Наука, 2006. – 299 с.

9. Дайновский А.Б. Экономика высшего образования. – М., 2006. – 316 с.

10. Добрынин А.И., Дятлов С.А. , Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. – СПб. : СПбУЭФ, – 2003. – 382 с.

11. Долан 3.Дж., Линдсей Д. Микроэкономика; под общ. ред. Б. Лисовика, В. Лукашевича. — СПб., 1994. – 447c.

12. Дятлов С.А. Человеческий капитал Китая: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. – СПб.: СПбУЭФ, 2005. – 550 с.

13. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: СПбУЭФ, 2004. – 469 с.

14. Дятлов С. А. Экономика образования в условиях переходного периода. – СПб.: СПбУЭФ, 2005. – 394 с.

15. Ефременко Н.В. Национальная стратегия как инструмент борьбы с бедностью/ Н.В. Ефременко // Белорусский экономический журнал. – 2010 г. – №1.

16. Завельский М.Г. Экономика и социология труда. – М., 2005. – 366 с.

17. Кардашов В. Мотивация персонала: Теория и практика // Человек и труд. 2008. – №10.

18. Капелюшников Р.И. Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 2005. – 502 с.

19. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. – 2009. – № 11.

20. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии. – М.: Наука, 2007. – 462 с.

21. Мажилис Марат Оспанов. // Начнем с понедельника, – 1998. – № 24 (193). url: www.eurasia.org.ru/articles/Dop05.htm

22. Материалы Мин – ва анализа и статистики Республики Беларусь. – url: www.belstat.gov.by

23. Национальная экономика Беларуси: Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: учеб. Пособие / В.Н. Шимов [и др.]; под общ. ред. В.Н. Шимова. – Минск: БГЭУ, 2009. – 514 с.

24. Управление персоналом: Учебник; под ред. Е.А. Аксенова [и др.]. М.: ЮНИТИ, 1998. – 560 с.