

THE ROLE OF HUMAN CAPITAL IN THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF BELARUS

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Эльвира ВОРОНЬКО, e.voronko@psu.by,
Светлана БАЛАБАШКИНА, 15ep.balabashkina.s@pdu.by,
Полоцкий государственный университет,

Abstract. Formation and development of human capital is an inalienable condition for the formation of a knowledge economy in the regions and the Republic of Belarus. The article deals with the concept of human capital, its role in the innovative development of regions and countries.

Keywords: innovations, human capital, Belarus

Ключевые слова: инновации, человеческий капитал, Беларусь

JEL: O15

Введение. В настоящее время в Беларуси и за рубежом все большее распространение получает теория человеческого капитала. При этом под человеческим капиталом обычно понимается совокупность навыков, умений, способностей, квалификаций и интеллектуального потенциала персонала, обеспечивающих получение прибыли. Характерной чертой современного мирового хозяйственного развития является переход ведущих стран к новому этапу формирования инновационного общества, т.е. к построению экономики, базирующейся преимущественно на генерации, распространении и использовании знаний. Уникальные навыки и способности, умение адаптировать их к постоянно меняющимся условиям, высокая квалификация становятся ведущим производственным ресурсом.

В условиях нарастания международной конкуренции за интеллектуальные ресурсы будущее нашей страны в значительной степени зависит от того, сможет ли она создать условия для развития образования (прежде всего высшего профессионального) и превратить знания в фактор экономического прогресса. Главным условием достижения такого прогресса является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством непрерывного обучения и профессиональной подготовки.

Основная часть. Основателями теории человеческого капитала по праву можно считать таких известных экономистов-теоретиков, как В.Петти, А.Смитт, Дж.С.Милль и К. Маркс, которые включали полезные способности человека в основной капитал. Аналогичное понимание было и у таких экономистов, как Жан-Батист Сэй, Джордж Маккуллох, Нассау Сениор, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Леон Вальрс, Иоганн фон Тюнен, Ирвин Фишер [9]. В Республике Беларусь на современном этапе проблематикой формирования и развития человеческого капитала занимаются такие ученые-экономисты, как Бондарь А.В., Шимов В.Н., Корнеев И.В.

В то же время, в большей степени ученые рассматривают процесс формирования человеческого капитала на различных уровнях национальной экономики, не уделяя должного внимания его развитию. При этом более глубокого изучения требуют вопросы зависимости уровня инновационного развития Республики Беларусь не только от наличия (отсутствия) человеческого капитала, но и от созданных условий реализовать данный капитал в стране. Таким образом, целью данной работы является определение путей развития человеческого капитала в Республике Беларусь в контексте инновационного развития национальной экономики.

Основная часть. В экономической литературе понятие человеческого капитала рассматривается как в узком, так и в широком смысле. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе» [1, с. 5-11]. В широком смысле в «Экономической энциклопедии» человеческий капитал рассматривается как «особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт»

Человеческий капитал – это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это накопленный запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас данных черт, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту заработков (доходов) работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить [6, с. 8-14].

Таким образом можно сделать вывод о том, что результатом является не столько формирование, сколько реализация человеческого капитала для его эффективного применения с целью роста производительности труда и, соответственно – роста дохода как рабочей силы, так и экономической системы. Следовательно человеческий капитал можно рассматривать в качестве составляющего элемента, и (или) фактора развития экономической системы в случае его реализации.

Данное утверждение вытекает из особенностей человеческого капитала на современном этапе развития экономических систем, а именно: он является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста; сам процесс формирования человеческого капитала требует от человека и всего общества значительных затрат (в первую очередь – в получение дополнительных знаний); человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым при его формировании, и востребованным при его реализации; человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности; независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком – то есть зависит от уровня его мотивации и стимулов.

При том, что человеческий капитал формируется, прежде всего, за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения (в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность, в информационное обеспечение труда, в безопасность граждан, экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие), результатом его реализации является материализация накопленных знаний, навыков и умений в готовом товаре и (или) услуге с принципиально новыми качествами.

Для дальнейшего инновационного развития Республики Беларусь человеческий капитал является наиболее ценным ресурсом как для экономики, так и для отдельной компании и для общества в целом. Именно человеческий капитал в современных условиях инновационного развития является показателем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

На современном этапе развития национальных экономик на инновационной основе одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал в индустриально-

развитых странах являются расходы на обучение на производстве. В любом обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов: исследователей, учителей, инженеров, экспертов по компьютерам и т.д., которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей.

Инвестиции в образование по содержательному признаку обычно разделяют на формальные и неформальные. Формальные инвестиции - это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение другого образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр. Неформальные - это самообразование индивида, к этому виду относится чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства, профессиональное занятие спортом и пр.[6,с. 223].

Источником вложений в человеческий капитал может выступать государство (правительство), негосударственные общественные фонды и организации, регионы, отдельные фирмы, домохозяйства (индивиды), международные фонды и организации, а также образовательные учреждения.

В настоящее время роль государства в этой области достаточно велика. Государство прибегает как к принудительным, так и к побудительным мерам в этой области. К принудительным относятся обязательное для всех формальное образование в объеме средней школы, обязательные медицинские профилактические мероприятия (прививки) и др. Однако главными мерами являются побудительные. Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека, предпринимаемых автоматически через рынок: оно может повлиять на доходы тех, кто делает (через систему налогов и субсидий), а также в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов). Особенно велика роль государства в важнейших сферах формирования человеческого капитала - в сфере образования и здравоохранения.

В создании активов человеческого капитала весьма роль отдельных компаний (фирм). Они зачастую выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала, поскольку владеют условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала, а также обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Однако фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки, идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия, на строительство физкультурных и оздоровительных центров. По масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров.

Республика Беларусь достигла значительных успехов в повышении охвата образованием и уровня знаний. Основными достижениями являются: В 2015/2016 учебном году в Республике функционирует 3038 учреждений общего среднего образования (далее – УОСО) без учета учреждений специального образования, в том числе 3011 УОСО – [в системе Министерства образования, 16 - в системе иных министерств, 11 частных учреждений. В текущем учебном году в УОСО обучается 959,7 тыс. человек, в том числе УОСО Министерства образования - 955,4 тыс. учащихся, УОСО иных министерств - 3,6 учащегося, частных УОСО - 754 учащихся. При том, что с 2010 по 2015 года количество УОСО в системе Министерства образования сократилось на 505 (с 3516 учреждений до

3011), контингент учащихся увеличился на 15 тыс. человек (с 940,4 тыс. человек до 955,4 тыс. человек).

Система высшего образования в Республике Беларусь развивается с учетом мировых тенденций в сфере высшего образования, стратегии перехода страны к инновационной экономике и является основным источником формирования кадрового потенциала страны. Учреждения высшего образования УВО обеспечивают подготовку специалистов по всем направлениям экономики и социальной сферы с учетом структуры и потребностей рынка труда. Подготовка кадров с высшим образованием осуществляется по 15 профилям образования, включающим 384 специальности, 317 направлений специальностей и свыше 1000 специализаций. В стране в соответствии с мировыми тенденциями реализована двухступенчатая система высшего образования. За 2011 - 2015 годы подготовлено 419,7 тыс. специалистов с высшим образованием, в том числе 17,5 тыс. магистров. В 2015/2016 учебном году было выпущено 78 тыс. специалистов. На 10000 человек занято в экономике приходится 174 специалиста с высшим образованием.

Положительно на развитие человеческого капитала в Республике Беларусь влияет повышение уровня квалификации учителей: 90% учителей в средней школе имеют специализированное педагогическое образование.

Личные расходы граждан на образование являются умеренными, что свидетельствует о широкой доступности образования в Республике Беларусь. За последние 6 лет в среднем в год расходы на образование составляли от 2 до 3% от общего объема расходов домашних хозяйств.

Государственные расходы на образование составляют около 5 процентов ВВП, однако проблема состоит в повышении эффективности качества образовательных услуг в соответствии с современными потребностями экономики и ее ориентации на инновационный путь развития, что требует подготовку специалистов с высоким уровнем инновационного потенциала.

В то же время, заработная плата учителей и педагогов остается сравнительно низкой, что создает сложности в привлечении и удержании квалифицированных педагогических кадров.

Существующая система финансирования образования не создает стимулов для эффективного распределения ресурсов органами местного управления. Более того, присутствуют признаки озабоченности качеством образования и его соответствия потребностям экономики. Усиливается серьезность проблемы несоответствия квалификации работников требованиям рынка. В Республике Беларусь больше предприятий, чем в любой другой европейской стране отмечают, что сложности с подбором квалифицированных работников являются сдерживающим фактором для их развития.

Таким образом, первоочередным мероприятием для формирования человеческого капитала в Республике Беларусь является повышение эффективности управления качеством и функционирования системы образования. Кроме того, участие в международных программах оценки знаний, таких как Международная программа ОЭСР по оценке образовательных достижений учащихся (PISA), может принести положительный результат.

Результаты и выводы. Таким образом, в нынешней инновационной экономике большую роль играет человеческий капитал, который представляет собой накопленный запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. Использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту зарплаток (доходов) работника, стимулирует человека к внедрению инноваций.

Человеческий капитал формируется, прежде всего, за счет инвестиций, которые окупаются после его реализации. Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Источником вложений в

человеческий капитал может выступать государство (правительство), негосударственные общественные фонды и организации, регионы, отдельные фирмы, домохозяйства (индивиды), международные фонды и организации, а также образовательные учреждения.

При этом, проведенное исследование выявило следующие проблемы:

в теоретическом плане – это опосредованное рассмотрение процесса развития человеческого капитала учеными, что не позволяет установить непосредственную его связь с инновационным развитием;

в практическом плане – это не достаточное финансирование системы образования в Республике Беларусь, что приводит в низкому уровню заработной платы учителей и педагогов, и не способствует в полной мере мотивации труда данной категории работников.

Разрешение данных проблем требует как уточнение самой методологии человеческого капитала, так и практических действий правительства Республики Беларусь в части повышения оплаты труда учителей и преподавателей.

Библиография

1. Бондарь, А. В. Человеческий капитал – ключевой ресурс постиндустриального общества / А. В. Бондарь, И. В. Корнеевец // Вестник БГЭУ 2006, № 1. – С. 5–11.
2. Бондарь, А. В. Человеческий капитал в контексте макроэкономической стабилизации и конкурентоспособности национальной (малой открытой) экономики / А.В. Бондарь [и др.]; под ред. А.В. Бондаря. – Минск: Ред. газ. «Настаўн. газ.», 2006, – 336 с.
3. Лебедева, С. Н. Инвестиции в человеческий капитал: предпосылки и перспективы / С. Н. Лебедева, Т. В. Малашенко, Э. И Петрович. // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2000. – №7. – С. 35–40.
4. Казарьян, М. Концептуальные подходы к формированию конкурентоспособного человеческого капитала / М. казарьян // Человек и труд. – 2008. – № 10. – С. 30
5. Корнеевец, И. В. Концептуальные основы теории человеческого капитала / И. В. Корнеевец // Экономика и управление. – 2008. – № 2 (14), – С.129–133.
6. Корнеевец, И. В. Человеческий капитал: проблемы формирования, накопления и использования: моногр. / И. В. Корнеевец ; под общ. науч. ред. проф. А. В. Бондаря. – Минск: БГЭУ, 2008, –223 с.
7. Основные направления социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economy.gov.by/ntiles/001146 –Дата доступа: 28.11.2015.
8. Человеческий потенциал Республики Беларусь / С. Ю. Солодовников [и др.]; науч. ред. П. Г. Никитенко ; Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск : Беларус. навука, 2009. – 416 с.
9. Борисов, Е. Ф. Экономическая теория : учеб. пособие / Е. Ф. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2004. – 384 с.