

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Ю.А. БАКАНОВА<sup>1</sup>, Е.И. СИДОРОВА<sup>2</sup>

<sup>1</sup> магистрант специальности 1- 27 80 01 «Инженерный бизнес»

<sup>2</sup> к.э.н., доцент кафедры «Экономика, организация строительства и управление недвижимостью»

Белорусский Национальный Технический Университет  
г. Минск, Республика Беларусь

*Современный этап развития нашей страны характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике – организационный, социальный, психологический и др., в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик.*

*Роль человеческих ресурсов значительно возросла за последние сто лет. Человеческие ресурсы приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.*

*В статье рассматривается объем человеческого капитала и человеческих ресурсов как предприятия, так и страны в целом. Проведен анализ трудовых ресурсов в строительстве, сделаны выводы, исходя из мнений различных авторов. Предложены пути оптимизации использования человеческих ресурсов в нашей стране.*

Ключевые слова: человеческий ресурс, потенциал, оценка персонала, рынок труда, управление, человеческий капитал, учет, развитие человеческий ресурсов, конкурентоспособность, квалификация.

## ASSESSMENT OF THE COST OF HUMAN CAPITAL IN CONSTRUCTION

Yu. A. BAKANOVA<sup>1</sup>, E. I. SIDOROVA<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> Master's degree student 1- 27 80 01 "Engineering Business"

<sup>2</sup> Candidate of Economics, Associate Professor of the Department "Economics, Construction Organization and Real Estate Management"

Belarusian National Technical University  
Minsk, Republic of Belarus

*The current stage of development of our country is characterized as a transition from the industrial era to the post-industrial one, when instead of the limited concept of economic growth, new approaches in the economy are proposed – organizational, social, psychological, etc., in which a person is considered in the totality of his qualitative characteristics.*

*The role of human resources has increased significantly over the past hundred years. Human resources set in motion, organize the interaction of all other resources, and this is their key and strategic role. In the production system, all resources are interconnected, and only as a result of their interaction, economic efficiency is achieved*

*The article considers the volume of human capital and human resources of both the enterprise and the country as a whole. The analysis of labor resources in construction is carried out, conclusions are drawn based on the opinions of various authors. The ways of optimizing the use of human resources in our country are proposed.*

Keywords: human resource, potential, personnel evaluation, labor market, management, human capital, accounting, human resource development, competitiveness, qualification.

## ВВЕДЕНИЕ

Оценка ресурсного потенциала является одним из важнейших этапов определения путей экономического развития как государства в целом, так и отдельных комплексов (отраслей) народного хозяйства. Во время переходного периода белорусской экономики, периода жесткой зависимости государства от природных ресурсов и связанных с этим отраслей, ориентированных на экспорт, было ошибочно представлено, что ресурсный потенциал территории измеряется только или в основном по размеру природных ресурсов.

Под ресурсами принято понимать те потенциальные элементы и условия, которые могут быть использованы в качестве экономических ресурсов при создании полезных благ.

Человеческие ресурсы являются ключевыми в создании экономических благ. Для определения количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов необходимо иметь четкие представления об общем населении и его структуре.

Наиболее полно человеческий капитал можно охарактеризовать следующим образом: это определенный уровень образования, физического состояния, навыков, способностей, культурного развития, мотиваций и энергии как отдельного индивида, так и общества в целом, который сформировался при рождении, а также был накоплен под воздействием инвестиций в течение жизни. Этот капитал используется в сфере общественного воспроизводства, способствует развитию экономики в целом и влияет на размер дохода их владельца.

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Человеческие ресурсы и человеческий капитал – это понятия, которые явно очень похожи друг на друга, поскольку они относятся к текущим или потенциальным человеческим навыкам, способностям и талантам, которые необходимы для успеха любой организации. Часто происходит подмена этих понятий. Однако между ними существует принципиальное отличие.

Что такое капитал?

К. Маркс обращал внимание на несколько определений понятия «капитал»:

«Капитал – это стоимость, которая создает прибавочную стоимость, или капитал – это растущая стоимость» [1];

«Капитал – это не вещь, а определенное общественное, принадлежащее определенной исторической формации общества производственное отношение, которое представлено в вещи и придает этой вещи специфический общественный характер» [1];

«Капитал – это не просто сумма материальных и произведенных средств производства, это преобразованные в капитал средства производства, которые сами по себе так же мало являются капиталом, как золото или серебро сами по себе – деньгами» [1].

В нашем случае человеческий капитал - это те навыки, знания, опыт, ноу-хау и компетенции, которые человек привносит в бизнес. Другими словами, человеческий капитал можно назвать стоимостью, добавляемой сотрудником организации, которую можно измерить навыками и компетенциями сотрудника. Человеческий капитал является важным фактором производства, и наем людей с правильным образованием, опытом, навыками и подготовкой может повысить эффективность, производительность и прибыльность организации.

Организации могут инвестировать в свой человеческий капитал, обучая и повышая квалификацию своих работников, снижая тем самым затраты по поиску и найму сотрудников с необходимой квалификацией.

А что же такое человеческие ресурсы?

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность имеющихся человеческих навыков, знаний и опыта, которые можно использовать при необходимости. Другими словами, это

человеческий потенциал с неограниченными возможностями, который может повысить эффективность, производительность и прибыльность.

Термины «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы» тесно связаны друг с другом, поскольку они рассматривают то, как текущие и потенциальные человеческие навыки могут быть использованы для достижения максимальной эффективности и прибыльности. Основное различие между человеческим капиталом и человеческими ресурсами состоит в том, что человеческие ресурсы - это человеческий потенциал, который можно извлечь из огромного количества ресурсов. Человеческий капитал относится к навыкам, знаниям, которые уже вложены и используются.

Со временем человеческие ресурсы могут быть преобразованы в человеческий капитал, который представляет собой человеческие навыки, способности и компетенции, которые были инвестированы и задействованы в бизнес-операциях, обеспечивая при этом результаты.

Отсюда можно сделать вывод.

Человеческий капитал означает навыки, обучение, опыт, образование, знания, ноу-хау и компетенции, которые в настоящее время привносятся людьми в бизнес.

Человеческие ресурсы – это совокупность имеющихся человеческих навыков, знаний и опыта, которые можно использовать и развивать при необходимости.

Попытки оценки человеческого капитала предпринимались на протяжении последних четырех веков. В. Петти считал, что «весь род людской имеет такую же стоимость, как и земля, будучи по своей природе столь же непреходящим» и сравнивал стоимость занятых разных профессий: «Моряк в действительности равен 3-м крестьянам» [2]. Он утверждал, что богатство общества зависит от типа занятий людей и их способностей к труду.

10-12 июня 2013 года под эгидой Европейской экономической комиссии в Женеве состоялась Конференция европейских статистиков. В рамках 61-ой пленарной сессии был представлен обзорный доклад по измерению человеческого капитала [3].

Так, например, М. Фридмен под человеческим капиталом понимает некий фонд, который обеспечивает труду перманентный (постоянный, непрерывный) доход, представляющий собой средневзвешенную величину ожидаемых будущих поступлений дохода [4]. И. Фишер предлагает методику оценки человеческого капитала, отражающую лишь доход, который будет получен в будущем. По его мнению, использование капитала означает получение процента как универсальной формы любого дохода (заработной платы, прибыли, ренты). Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала [5].

Однако эти методы не получили широкого распространения в нашей стране. Это можно объяснить отсутствием опыта оценки человеческого капитала отечественных предприятий, несовершенством существующих методик, сложностью расчетов, отсутствием необходимой статистики и т. д.

Экономисты определяют стоимость человеческого капитала на макро-, и на микроуровне.

Стоимость человеческого капитала на микроуровне – это стоимость восстановления человеческого капитала организации. А именно: повышение квалификации уже принятых сотрудников; медицинское обследование; оплата больничного листа по нетрудоспособности; затраты по охране труда; добровольное страхование здоровья на предприятии; оплата медицинских и других социальных услуг сотруднику компании; благотворительная помощь социальным учреждениям и др.

Стоимость человеческого капитала на макроуровне рассматривается как социальные трансферты, предоставляемые населению в форме материальных услуг и наличными, а также как системы льгот в налогообложении, которые являются целевыми затратами государства. Эти затраты включают расходы домохозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала.

Когда речь идет об оценке человеческого капитала следует понимать, что под этим подразумевается не сам человек, а его знания, умения и навыки. Понятно, что все это без человека не существует, он является носителем этого капитала. В этом и есть главное отличие человеческого капитала от физического (зданий, оборудования и т.д.).

Одно из наиболее полных определений человеческого капитала. «Врожденный и сформированный в течение жизни в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии и культурного развития конкретного человека, группы людей и общества в целом, который целесообразно применяется в различных областях общественного воспроизводства, способствует экономическому росту и влияет на размер дохода его владельца» [6].

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) [7].

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» [8].

Единой методики расчета человеческого капитала не существует. Все их можно условно разделить на количественные и качественные. Одним из наиболее распространенных методов является исчисление человеческого капитала отдельной личности и его оценки в структуре интеллектуального капитала компании. Данной теории придерживаются такие ученые как У. Фарр, Л. Дублин и др. В основу метода положена попытка оценки приведенной (дисконтированной) стоимости потока затрат, связанных с формированием человеческого капитала и будущего потока доходов, которое обеспечит получение человеческого капитала конкретной личности.

Суть качественной оценки человеческого капитала заключается в анализе качественных показателей как отдельного работника, характеризующие его как индивида, так и показатели всех сотрудников компании в целом.

Отличительные особенности отдельного работника являются основой его стоимостного измерения. Способность неочевидно мыслить, накопленные знания и опыт, интуиция и много другое является неотъемлемой частью капитала знаний компании.

Любая прогрессивная организация стремится активно проводить инновационную политику, что подразумевает наличие образованных и грамотных сотрудников. Очевидно, что постоянное обучение работников является неотъемлемой частью этой политики. Сумма затрат на обучение, переподготовку и повышение квалификации – это долгосрочные инвестиции в человеческий капитал компании.

К активам человеческого капитала относят: расходы на образование, здравоохранение и науку, выраженные в показателях:

- здоровье и долголетие, которые измеряются показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;
- доступ к образованию, который измеряется уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием;
- достойный уровень жизни, который измеряется величиной валового внутреннего продукта (ВВП) на душу населения по паритету покупательной способности.

Оценки развития человеческого капитала являются базой для расчета такого показателя, как индекс человеческого развития.

Эти измерения, используемые для оценки развития человеческого капитала, отображаются в виде числовых значений от 0 до 1, среднее геометрическое которых образует совокупный показатель индекса человеческого развития в диапазоне от 0 до 1. Чем ближе данный показатель к единице, тем выше развитие человеческого капитала в стране.

В рейтинге государств по индексу человеческого развития наша страна занимает 53-е место. Этот показатель неуклонно растет. Так в 2008 г. этот показатель составлял 0,78, а в 2020 г. – 0,82. При средней продолжительности жизни в 74,8 лет белорусы учатся более 12 лет, а валовой доход на душу населения с поправкой на паритет покупательной способности составляет \$18,546 тыс.

Все исследователи данного вопроса едины в том, что понятие «человеческий капитал» неразрывно связано с образованием. Для того чтобы граждане страны стали высококачественным человеческим капиталом, необходимо инвестировать как в здравоохранение, так и в образование.

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 [10]. Согласно расчетам, трудовые ресурсы сократятся до 2023 г. на 1,2 % [11]. 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.) [12].

Существует еще одна проблема. В условиях ускоренного старения населения существует риск потери конкурентоспособности экономики из-за сокращения количества молодых специалистов - ключевых специалистов в области новейших технологий [13].

В случае сокращения трудоспособного населения, очевидно, потребуется более эффективно использовать уже накопленный человеческий капитал. Поскольку в Беларуси нет энергетических и сырьевых запасов, вопросы, связанные с образованием и эффективным использованием человеческого капитала, имеют особое значение для обеспечения экономической безопасности нашей страны. Стратегическими целями развития человеческого капитала Республики Беларусь являются создание приемлемых условий для семьи для выполнения функции воспроизводства человеческого капитала и реформирования системы образования.

Рассмотрим состояние трудовых ресурсов в строительстве.

Согласно статистическим данным на 1 января 2020 г. в национальной экономике было занято 4330,1 тыс. человек, что на 0,18 % меньше, чем в начале 2019 года. От общего числа населения нашей страны это составляет 46% населения.

В 2020 году в строительном комплексе Республики Беларусь работало 276,9 тыс. человек, занятых на:

- строительного-монтажных работах (основной производственный персонал);
- во вспомогательных производствах (производство строительных материалов в условиях подсобного производства, мастерских и др.);
- в обслуживающих и прочих хозяйствах (сотрудники, берущие на себя эксплуатацию, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств, сотрудники склада, коммунальных служб, технического надзора и т. д.).

Количество занятых в экономике в 2020 году можно увидеть на рисунке 1. Количество рабочих занятых в строительном комплексе составило 6,5 % от общего числа граждан.

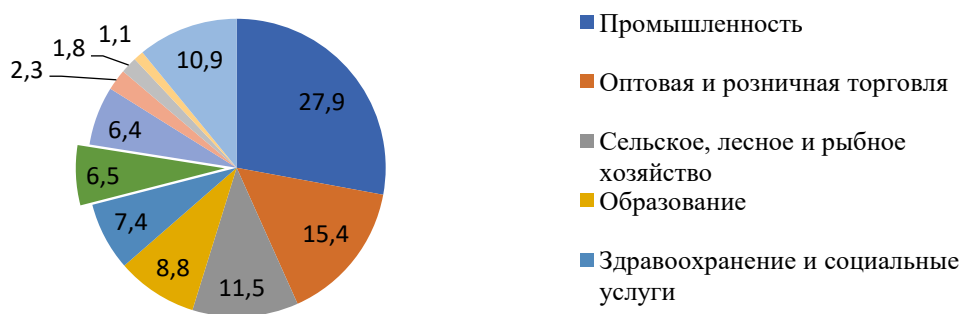


Рисунок 1 Численность занятого населения Республики Беларусь по видам экономической деятельности в 2020 году (в процентах к итогу)  
 Источник: собственная разработка на основании [10]

Объяснить такой низкий показатель по сравнению с другими видами экономической деятельности можно несколькими факторами. Прежде всего, повышением эффективности

использования рабочей силы, внедрением в производство новых прогрессивных технологий, обеспечивающих высокие темпы производства и снижение стоимости строительных работ, а также миграцией рабочих в другие страны, где уровень оплаты труда выше.

По здоровью и долголетию, которые измеряются показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении, в строительстве можно сказать следующее.

Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность Республики Беларусь» на 2021-2025 годы утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2021 г. № 28.

Государственной программой предусматривается создание условий для улучшения здоровья населения, развития и укрепления семейных ценностей, повышения престижа родительства, сокращения уровня смертности, прежде всего в трудоспособном возрасте, увеличения ожидаемой продолжительности жизни, повышения качества и доступности услуг системы здравоохранения и т.п.

Сводным целевым показателем Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021–2025 годы утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2021 № 28 является показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении – в 2020 году предусматривается обеспечить его увеличение до 75,2 лет, а к 2025 году до 76,4 лет.

Соотношение мужчин и женщин в Республике Беларусь составляет 0,87. То есть на 100 женщин здесь приходится 87 мужчин. Изначально мужчин в стране рождается значительно больше, чем женщин. Однако затем показатели изменяются. При этом продолжительность жизни женщин в среднем дольше:

- мужчины – 65,6 лет;
- женщины – 77,2 года.

Уровень занятости женщин в трудоспособном возрасте составляет 84 %. Удельный вес женщин, работающих в строительстве, показан на рисунке 2.

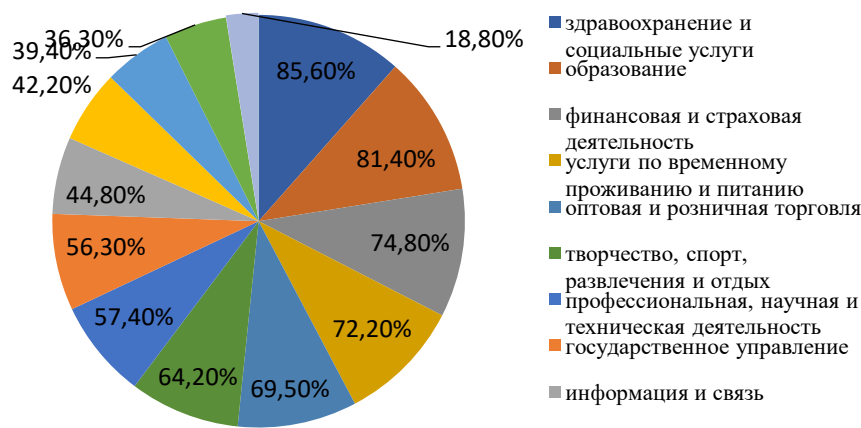


Рисунок 2 Удельный вес женщин в численности, работающих в организациях Республики Беларусь (в процентах к итогу)

Источник: собственная разработка на основании [10]

Из диаграммы видно, в строительстве занято около 71 % мужчин. Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что средняя продолжительность жизни в строительстве намного меньше, чем, например, в здравоохранении.

А если учесть уровень производственного травматизма, становится понятно, что показатель здоровья и долголетия в строительстве гораздо ниже, чем в других отраслях. Уровень производственного травматизма по видам экономической деятельности на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь представлен в таблице 1.

Таблица 1. Уровень производственного травматизма в расчете на 100 тысяч застрахованных по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Коэффициент частоты производственного травматизма общий		Коэффициент частоты производственного травматизма со смертельным исходом	
	2018 г.	2019 г.	2018 г.	2019 г.
<b>Республика Беларусь</b>	<b>53,7</b>	<b>51,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>
лесоводство и лесозаготовки	181,6	203,3	36,3	28,2
строительство	<b>201,6</b>	<b>197,3</b>	<b>19,3</b>	<b>16,4</b>
растениеводство и животноводство, охота и предоставление услуг в этих областях	157,2	170	9,6	14,2
водоснабжение, сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	76,9	93,5	8,9	9
промышленность	88,5	89,2	4,1	4,1
транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	73,3	70,2	7,7	6,7
оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	57,4	47,5	3,5	3,1
снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	53,1	40,7	7,6	2,2
здравоохранение и социальные услуги	19,4	22	-	0,7
образование	12,2	16,2	0,5	0,5

Источник: собственная разработка автора по данным [10].

Видим, что строительство занимает второе место по уровню травматизма после лесоводства и лесозаготовки. Что бы сделать эту отрасль более привлекательной, надо проводить меры по профилактике предотвращения производственного травматизма, создавать более безопасные условия труда, компенсировать риски получения травм материальным вознаграждением посредством введения повышающих коэффициентов, выявить и попытаться устранить причины гендерного неравенства.

Проведя обзор трудовых ресурсов с точки зрения распределения работников по уровню образования, можно сделать следующий вывод. По сравнению с другими видами экономической деятельности в строительном комплексе преимущественно трудятся люди, имеющие профессионально-техническое образование, большое количество рабочих, которые имеют только общее среднее образование. Количество работников с высшим и средним специальным образованием составляет 42,5 % от общей численности занятых в строительной отрасли. Динамика численности студентов в учреждениях высшего образования за 2013-2020 года приведена в таблице 2.

Таблица 2. Численность студентов в учреждениях высшего образования по профилю образования (на начало учебного года), тыс. человек

Наименование профиля образования	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Численность студентов – всего в том числе по профилю образования:	395,3	362,9	336,4	313,2	284,3	268,1	260,9
Педагогика	40,7	36,2	32,7	29,8	26,4	25,2	25,6
Гуманитарные науки	170,1	153,5	138	123,9	109,3	100,9	96,1
Естественные науки	17,3	16,2	15,6	15,2	13,0	12,2	12,6
Техника и технологии	77,7	70,8	66,3	63,2	58,1	55,7	55,2
<b>Архитектура и строительство</b>	<b>20,6</b>	<b>18,9</b>	<b>18,2</b>	<b>16,7</b>	<b>15,0</b>	<b>13,1</b>	<b>11,7</b>

Наименование профиля образования	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Сельское и лесное хозяйство	27,1	26,3	25,5	25,3	24,6	24,1	22,8
Здравоохранение и соц. защита	25,1	24,9	24,4	23,6	23,0	22,3	22,1
Физическая культура	8,6	8,3	7,8	7,6	7,3	7,0	7,2
Другое	8,1	7,8	7,6	7,9	7,8	7,7	7,5
Удельный вес студентов профиля образования «Архитектура и строительство» в общей численности студентов	<b>5,2</b>	<b>5,2</b>	<b>5,4</b>	<b>5,3</b>	<b>5,3</b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>

Источник: собственная разработка автора по данным [10].

Среди основных причин нехватки строительных кадров непрестижность профессии, о чем свидетельствуют низкие конкурсы на соответствующие специальности, и плохую работу с готовыми кадрами — наблюдается отток специалистов в коммерческие структуры и за границу. Кризис во всей экономике повлиял и на ситуации в строительстве. Сократились заказы, соответственно упали зарплаты. Специалист с высшим образованием в строительстве не сможет получить достойную зарплату, в том время как в IT-сфере это вполне осуществимо. Однако сфера строительства не стоит на месте, она стремительно развивается. Сейчас специалистам приходится иметь дело с новыми материалами и современными стандартами. Особенно будут востребованы специальности, связанные с внедрением ультрасовременных технологий.

Чтобы ответить на вопрос, как будет развиваться мировой рынок труда и трудовые отношения на планете в ближайшие 20-30 лет, журналисты делового журнала «Инвест-Форсайт» проанализировали более 150 прогнозов, опубликованных различными исследовательскими группами и консалтинговыми центрами [16].

Исследователи рынка труда прогнозируют, что через 10-20 лет востребованными могут оказаться такие специальности:

- специалист по климат-контролю;
- настройщики систем «умный дом»;
- мастера по инсталляции солнечных батарей и систем естественного кондиционирования;
- ландшафтные дизайнеры крыш и специалисты по вертикальному озеленению;
- специалисты по вторичной переработке строительных материалов и отходов;
- проектировщики скоростных железных дорог и автомобильных трасс.

Рассмотрим ситуацию в строительстве с точки зрения достойного уровня жизни, который измеряется величиной валовой добавленной стоимости (ВДС). На основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь представлена таблица сравнительных данных за 2015 и 2019 года.

Таблица 3. Динамика и структура валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности в Республике Беларусь за 2015 г. и 2019 г.

Виды экономической деятельности	2015 г.*		2019 г.		Изменение доли
	млрд. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу	
1	2	3	4	5	6
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	56 492,2	6,3	9 154,6	6,8	0,5
Горнодобывающая промышленность	5 237,8	0,6	924,8	0,7	0,1
Обрабатывающая промышленность	185 612,5	20,7	29 155,9	21,6	0,9
Снабжение электричеством, газом, паром, горячей водой	26 146,9	2,9	4 017,8	3,0	0,1
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов	6 450,1	0,7	917,2	0,7	0



Виды экономической деятельности	2015 г.*		2019 г.		Изменение доли
	млрд. руб.	в % к итогу	млн. руб.	в % к итогу	
1	2	3	4	5	6
<b>Строительство</b>	<b>70 488,6</b>	<b>7,8</b>	<b>7 744,4</b>	<b>5,7</b>	<b>-2,1</b>
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	109 273,6	12,2	12 512,4	9,3	-2,9
Транспортная деятельность, складирование, курьерская деятельность	49 712,9	5,5	7 641,4	5,7	0,2
Услуги по временному проживанию и питанию	7 371,0	0,8	1 245,9	0,9	0,1
Информация и связь	37 115,9	4,1	8 468,4	6,3	2,2
Финансовая и страховая деятельность	33 947,2	3,8	4 206,7	3,1	-0,7
Операции с недвижимым имуществом	44 476,0	4,9	7 023,4	5,2	0,3
Профессиональная, научная и техническая деятельность	23 809,5	2,6	3 840,8	2,9	0,3
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	9 898,9	1,1	1 671,3	1,2	0,1
Государственное управление	31 411,1	3,5	5 237,8	3,9	0,4
Образование	38 332,9	4,4	5 753,0	4,3	-0,1
Здравоохранение и социальные услуги	30 057,4	3,3	5 009,5	3,7	0,4
Творчество, спорт, развлечения и отдых	8 313,5	0,9	1 411,0	1,0	0,1
Предоставление прочих видов услуг	5 524,8	0,6	1 224,7	0,9	0,3

\* – не деноминированные значения

Источник: собственная разработка автора по данным [10].

В экономике Республики Беларусь в 2015–2019 гг. происходили структурные изменения: росла доля сферы услуг, сокращалась доля производственной сферы. В наибольшей степени возросла доля отрасли информации и связи (с 4,1% до 6,3%), в наибольшей степени снизилась доля оптовой и розничная торговли, а также доля строительства (с 7,8% до 5,7%).

## ВЫВОДЫ

В статье приведены четкие различия в понятиях «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы». Человеческий капитал означает навыки, обучение, опыт, образование, знания, ноу-хау и компетенции, которые в настоящее время привносятся людьми в бизнес. Человеческие ресурсы - это совокупность имеющихся человеческих навыков, знаний и опыта, которые можно использовать и развивать при необходимости, это потенциал страны.

Человеческие ресурсы являются ключевыми в создании экономических благ. Анализируя приведенные показатели, можно сделать вывод о том, что в нашей стране имеются резервы человеческих ресурсов. В современном мире на первое место выходит интеллект человека, его способности. Повышение качества человеческого потенциала с учетом индивидуальных особенностей каждого человека, воспитание высокообразованной, здоровой, всесторонне развитой личности, восприимчивой к инновациям, способной превратить свои знания в фактор экономического прогресса – первостепенная задача нашего государства.

В эпоху постиндустриальной экономики необходимо изменить подходы к использованию ресурсов страны, в частности трудовых. Сегодня на первое место выходят не земельные ресурсы, не сырьевые. Человек является генератором новых идей, благодаря ему внедряются новые технологии, происходят научные открытия. Инвестиции в человеческий капитал жизненно

необходимы для устойчивого развития экономики. Повышение качества образования, здравоохранения, социальных трансфертов приведет к гарантированному всестороннему развитию личности, повышению стандартов жизни человека и условий для гармоничного развития личности на основе перехода к высокоэффективной экономике, основанной на знаниях и инновациях.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. Капитал: Т. 1. К критике политической экономии. М.: Политиздат, 1961.
2. Петти В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти (A Treatise of Taxes and Contributions, 1662). Петрозаводск: Петроком, 1993. – 156 с.
3. Конференция европейских статистиков в Женеве в 2013 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [tamagent.biz/published/Mezhdunarodn](http://tamagent.biz/published/Mezhdunarodn). Дата доступа: 17.05.2013
4. Усоскин В.М. Денежный мир Милтона Фридмена. М.: Мысль, 1989.
5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.
6. Плячкайтене, И.М. Становление и развитие теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / И.М. Плячкайтене // Молодой ученый. – 2011. – № 7. – Т. 1. – С. 102–104.
7. 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
8. 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.
9. 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/fd8150d9f661b8b6.html>. – Дата доступа: 19.03.2020.
10. 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
11. Трудовые ресурсы Беларуси: прогноз формирования и использования [Электронный ресурс] // АQM. Режим доступа: <https://aqm.by/stati/economika-tryd-buh/trudovye-resursy-belarusi-prognoz-formirovaniya-i-ispolzovaniya>. Дата доступа: 18.03.2020.
12. 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.
13. 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.
14. Богдан, Н.И. Инвестиции в знания: мировые тенденции и проблемы Беларуси // Белорусский экономический журнал. – 2007. – № 3. – С. 75–86.
15. Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. М.: Наука, 1975.
16. Никулин С., Моченов А. Будущее рынка труда: после 2020-го. М.: Инвест-Форсайт, 2018.
17. Корбан, Л. К. Экономика предприятия [Электронный ресурс]: курс лекций для студентов направления специальности 1-27 01 01-17 "Экономика и организация производства (строительство)" / Л. К. Корбан, О. С. Голубова; Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Экономика строительства". – Минск: БНТУ, 2018.

## REFERENCES

1. Marx K. Capital: Vol. 1. To the Critique of Political Economy. M.: Politizdat, 1961.
2. Petty V. Treatise on taxes and fees / V. Petty (A Treatise of Taxes and Contributions, 1662). Petrozavodsk: Petrokom, 1993. - 156 p.
3. Conference of European Statisticians in Geneva in 2013. [Electronic resource]. Access mode: tamagent.biz/published/Mezhdunarodn. Access date: 05/17/2013
4. Usoskin V.M. Milton Friedman's money world. M.: Thought, 1989.
5. Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Tsyrenova E.D. Human capital in a transitional economy: formation, assessment, efficiency of use. SP.: Nauka, 1999.
6. Plyachkaitene, I.M. Formation and development of the theory of human capital [Electronic resource] / I.M. Plyachkaite // Young scientist. - 2011. - No. 7. - T. 1. - P. 102–104.
7. What does human capital give to the economy [Electronic resource] // Higher School of Economics, National Research University. - Access mode: <https://www.hse.ru/en/news/research/211969426.html>. Access date: 03/24/2020
8. Changing nature of work. World Development Report 2019 [Electronic resource] // World Bank. - Access mode: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf#page=58>. Access date: 03/14/2020.
9. On the place of Belarus in the international ranking of the human development index [Electronic resource] // Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Belarus. - Access mode: <http://mfa.gov.by/multilateral/organization/list/un/fd8150d9f661b8b6.html>. - Date of access: 03/19/2020.
10. Statistical Yearbook 2019 [Electronic resource] // National Statistical Committee of the Republic of Belarus. - Access mode: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/35d/35d07d80895909d7f4fdd0ea36968465.pdf>. - Date of access: 03/20/2020
11. Labor resources of Belarus: forecast of formation and use [Electronic resource] // AQM. Access mode: <https://aqm.by/stati/economika-tryd-buh/trudovye-resursy-belarusi-prognoz-formirovaniya-i-ispolzovaniya>. Access date: 03/18/2020.
12. Population [Electronic resource] // National Statistical Committee of the Republic of Belarus Access mode: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/naselenie-i-migratsiya/naselenie>. Access date: 03/15/2020.
13. Kolomiets, A.A. Prospects for the implementation of the policy of promoting the combination of employment and parental responsibilities in Ukraine [Electronic resource] // A.A. Kolomiets. - Access mode: <http://demoscope.ru/weekly/2013/0563/analit06.php>. Access date: 03/15/2016.
14. Bogdan, N.I. Investments in Knowledge: World Trends and Problems of Belarus // Belarusian Economic Journal. - 2007. - No. 3. - P. 75–86.
15. Goylo V.S. Modern bourgeois theories of labor force reproduction. Moscow: Nauka, 1975.
16. Nikulin S., Mochenov A. The future of the labor market: after 2020. M.: Invest-Foresight, 2018.
17. Korban, LK Economics of the enterprise [Electronic resource]: a course of lectures for students of the specialty 1-27 01 01-17 "Economics and organization of production (construction)" / LK Korban, OS Golubova; Belarusian National Technical University, Department of Construction Economics. - Minsk: BNTU, 2018.