

3. *Гаршина, Н. Г.* Обучение действием по методике Р. Реванса / Н. Г. Гаршина // Мотивация и оплата труда. — 2021. — № 02(66). — С. 136–141.

Garshina, N. G. Action learning according to the R. Revans's method / N. G. Garshina // Motivation and wages. — 2021. — № 02(66). — P. 136–141.

4. *Богдашиц, Е. А.* Организационные аспекты мотивации инновационного поведения персонала / Е. А. Богдашиц // Науч. тр. / Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск, 2020. — Вып. 13. — С. 36–41.

Bogdashits, E. A. Organizational aspects of motivation to the innovative conduct of the employees / E. A. Bogdashits // Sci. works / Belarus State Econ. Univ. — Minsk, 2020. — Iss. 13. — P. 36–41.

5. *Уитмор, Дж.* Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом / Дж. Уитмор. — М. : Альпина Паблишер, 2012. — 312 с.

Whitmore, J. Coaching for performance: Growing human potential and purpose / J. Whitmore. — Moscow : Alpina Publisher, 2012. — 312 p.

6. *Савчук, М. В.* Коучинг в управлении сотрудниками: преимущества и ограничения / М. В. Савчук // Менеджмент сегодня. — 2021. — № 01(13). — С. 36–41.

Savchuk, M. V. Coaching in personnel management: advantages and limitations / M. V. Savchuk // Management today. — 2021. — № 01(13). — P. 36–41.

7. *Wrzesniewski, A.* Crafting a job: revisioning employees as active crafting of their work / A. Wrzesniewski, J. E. Dutton // The Acad. of Management Rev. — 2001. — № 26(2). — P. 179–201.

Статья поступила в редакцию 10.12.2021 г.

УДК 330.32

A. Bondar
Yu. Kuzmich
A. Yaroshik
BSEU (Minsk)

HUMAN CAPITAL: STRUCTURAL AND CONTENT CHARACTERISTICS

Currently, human capital is a key source of sustainable economic growth and development. Its accumulation is associated with a wide range of investments in this resource, which in the future provide higher incomes for people and the dynamics of the national economies of various countries. Considering this capital as a complex, multifaceted and dynamic phenomenon, researchers focus on different aspects of this phenomenon, which determines the multidimensional approach to determining its structure and content.

Keywords: human capital; human resources; labor activity; labor potential; entrepreneurial ability; structure of human capital; investments in human capital; income; innovative development.

А. В. Бондарь
доктор экономических наук, профессор
Ю. В. Кузьмич
А. П. Ярошик
БГЭУ (Минск)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

В настоящее время ключевым источником устойчивого экономического роста и развития выступает человеческий капитал. Его накопление связано с широким спектром инвестиций в данный ресурс, которые в дальнейшем обеспечивают более высокие доходы людей и динамику национальных экономик различных стран. Рассматривая данный капитал как комплексное, многогранное

и динамичное явление, исследователи акцентируют внимание на разных сторонах этого феномена, что обуславливает многоаспектность подходов к определению его структуры и содержания.

Ключевые слова: *человеческий капитал; человеческие ресурсы; трудовая деятельность; трудовой потенциал; предпринимательская способность; структура человеческого капитала; инвестиции в человеческий капитал; доход; инновационное развитие.*

Идея человеческого капитала исходит из концепции рабочей силы, сформулированной К. Марксом в «Капитале». Впервые данный термин был предложен американским экономистом Дж. Минсером в 1958 г. в статье «Инвестиции в человеческий капитал и распределение личных доходов» [1], однако наибольший вклад в разработку теории человеческого капитала сделали представители «чикагской школы», американские экономисты, лауреаты Нобелевской премии Т. Шульц и Г. Беккер, которые по праву считаются основоположниками теории человеческого капитала как целостной концепции [2, 3]. Вопросы формирования и оценки человеческого капитала не обошли стороной такие известные экономисты, как С. Кузнец, Э. Денисон, Дж. Кендрик, Р. Солоу, Р. Лукас, Э. Ханушек и Л. Воессманн, Дж. Хекман, многие из которых считали его основным фактором экономического роста страны. Понимание сущности этого капитала в трудах указанных авторов прошло эволюцию от совокупности инвестиций в человека, повышающих его способность к труду, до совокупности знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом за счет эффективной реализации высокоразвитой способности индивидов к труду и предпринимательской деятельности.

Так, И. Т. Корогодина, анализируя механизмы функционирования социально-трудовой сферы, важнейшим критерием, выражающим суть человеческого капитала, называет его накопление. Утверждая, что люди увеличивают свои способности, инвестируя в самих себя, он разделяет понятия «человеческий ресурс» как совокупность врожденных свойств человека и «человеческий капитал» как комплекс накопленных знаний, умений и навыков. При этом необходимо учитывать, что связь между способностями человека и накопленными им знаниями, умениями и навыками носит характер причинной взаимной обусловленности [4, с. 31]. Однако, по нашему мнению, и врожденные свойства человека, и накопленные им свойства составляют «человеческий ресурс», который выступает в форме «человеческого капитала», когда он приносит доход его владельцу за счет использования вовлеченных в общественное воспроизводство способности к труду и предпринимательской деятельности. И те, и другие способности определяются как врожденным, так и накопленным потенциалом.

Представители Санкт-Петербургской научной школы, утверждая, что «человеческий капитал — это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка», делают акцент на приобретенных (а не врожденных) качествах носителя человеческого капитала, а также характере его использования в процессе труда, что заставляет внимание на важности организационной составляющей в системе его воспроизводства [5, с. 164].

Вместе с тем следует отметить, что игнорирование в структуре человеческого капитала врожденных качеств человека не представляется правомерным. На их естественной базе формируется пирамида приобретенных способностей, и если не учитывать естественные, врожденные способности человека, то и все инвестирование в человеческий капитал может быть бесполезным, как, например, обучать человека, боящегося высоты, навыкам монтажника-высотника. При этом необходимо учитывать не только положительные, но и отрицательные врожденные свойства носителя человеческого капитала, стремиться развивать первые и нивелировать вторые.

Оценивая эффект от капитализации сформированного человеческого потенциала, американские экономисты Д. Аджемоглу и Д. Робинсон установили, что косвенные эффекты от человеческого капитала (социальный климат, воспитание детей, улучшение здоровья, снижение преступности) в несколько раз выше, чем прямой эффект (накопление знаний, рост заработной платы) [6, с. 901–902]. В данном случае исследователи правомерно обращают внимание на внешние эффекты накопления человеческого капитала.

На основании выводов, сделанных Г. А. Хмелевой, можно выделить следующие подходы к определению человеческого капитала: человеческий капитал как запас, человеческий капитал как инвестиции, человеческий капитал как актив и человеческий капитал как фактор производства [7, с. 41]. Как запас он выступает в качестве ресурса, не вовлеченного в общественное воспроизводство, инвестиционные потоки определяют его прирост, как актив он выражает рыночную стоимость компании, а фактором производства он становится, будучи вовлеченным в производственный процесс.

Необходимо отметить, что в современных условиях воспроизводство человеческого капитала осуществляется в рамках взаимосвязанного комплекса отраслей, который включает науку, культуру, здравоохранение, все виды образования, информационно-коммуникационные технологии. При этом стоит выделить несколько важных аспектов реализации такой базовой составляющей человеческого капитала, как здоровье человека, которое может как удлинять, так укорачивать жизненный цикл человеческого капитала, способствовать как увеличению отдачи от инвестирования в него, так и ее сокращению, а иногда и вовсе приводить к ее потере. В этом плане весьма важно выявление комплементарности биологических кондиций носителя человеческого капитала и направленности инвестиций, нацеленных на формирование человеческого капитала.

По мнению Е. Окуньковой, можно выделить специфический и общий человеческий капитал. Первый применим на конкретном рабочем месте и связан с определенными профессиональными навыками и умениями; он формируется в процессе трудовой деятельности и обучения персонала в рамках программ дополнительного профессионального образования, курсов, тренингов. Второй применим к широкому спектру рабочих мест и профессий и не теряется в процессе перепрофилирования и смены места работы; его формирование осуществляется в рамках как формальных, так и неформальных образовательных институтов [8, с. 167]. При этом инвестиции в первый сравнимы с невозвратными издержками, а во второй — с возвратными.

Особую ценность для современной экономики приобретают качества индивида, формирующие общий человеческий капитал, особенно врожденные и приобретенные способности, развитые в рамках существующих в стране систем образования, здравоохранения, культурной сферы, а также проводимой государственной социальной политики. Важными характеристиками человеческого капитала на уровне отдельного индивида становятся его стремления к труду и предпринимательству, его система ценностей, интересов и предпочтений, предопределенные сложившимися качеством жизни и условиями трудовой и предпринимательской деятельности.

Индивидуальный человеческий капитал проявляется и реализуется в основном, когда является частью человеческого капитала какого-либо субъекта хозяйствования, поскольку именно в процессе трудовой деятельности человек получает возможность не только реализовать свой трудовой потенциал, но и накапливать его, развивая свои знания и интеллектуальные способности. Человеческий капитал сотрудников, совокупность нематериальных активов, воплощающих знания и профессиональные умения, и результаты их применения формируют трудовые ресурсы предприятия. Таким образом, применительно к микроуровню экономики трудовые ресурсы, вовлеченные в производственную деятельность субъектов хозяйствования, становятся фактором производства, условием оптимального использования которого являются минимизация затрат, максимизация полезности и дохода для отдельных субъектов хозяйствования, а для макро-

уровня — это проявляющиеся в динамике ВВП и качества жизни, экономическом росте и развитии [9, с. 119].

При структурировании человеческого капитала на микроуровне правомерно выделить здоровье, культурно-нравственный уровень, трудовые, интеллектуальные и предпринимательские способности носителей человеческого капитала. При переходе на уровень предприятия в сферу внимания исследователей, как правило, попадают фирменные нематериальные активы, организационный и структурный капитал. В состав элементов человеческого капитала на национальном уровне чаще всего включают национальные интеллектуальные активы. Такой подход к структурированию человеческого капитала является наиболее распространенным, однако в научных публикациях можно встретить и нестандартные подходы, в частности, предложенный Ю. Г. Кобзистой. Она выдвигает идею о том, что в современных условиях развития экономики классификация человеческого капитала должна быть представлена тремя базовыми уровнями (микро-, мезо- и макро-), которые, в свою очередь, также делятся на подуровни. На макроуровне человеческий капитал состоит из национального капитала здоровья, капитала национально-конкурентного преимущества, политического и социального капиталов; на мезоуровне выделяют корпоративный человеческий капитал, состоящий из четырех взаимосвязанных звеньев (неосязаемый капитал, управленческий капитал, политический капитал, патентный капитал); микроуровень, с точки зрения автора, включает в себя индивидуальный капитал человека, который, в свою очередь, делится на пять самостоятельных звеньев: капитал удовлетворенности, интеллектуальный капитал, капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, предпринимательский капитал [10, с. 120–121].

Анализ позиции Ю. Г. Кобзистой позволяет сделать следующие умозаключения. Соглашаясь с автором во мнении о правомерности классификации человеческого капитала по уровням национальной экономики, следует выделить наноуровень, на котором формируется и реализуется человеческий индивидуальный капитал, — это уровень домохозяйств; микроуровень — это уровень отдельных субъектов хозяйствования, фирм, предприятий и организаций, на которых формируется и реализуется человеческий капитал их трудовых коллективов; мезоуровень — это уровень различных отраслей и сфер народного хозяйства, отражающий совокупные трудовые и предпринимательские способности, формируемые и реализуемые в их рамках; макроуровень — это совокупный человеческий капитал страны в целом. Соотносятся указанные уровни по принципу матрешки, т.е. более мелкие входят в более крупные, оставаясь при этом относительно самостоятельными.

При определении структуры необходимо исходить из сущности человеческого капитала, который представляет собой способность к труду и предпринимательской деятельности, приносящую доход своему носителю, собственнику. Поэтому ни здоровье, ни культурно-нравственные особенности человека, ни его политические установки не могут реализовываться в общественном воспроизводстве как самостоятельные формы человеческого капитала и приносить доход их обладателям. Например, хорошее здоровье позволяет носителю человеческого капитала интенсивно реализовывать свои трудовые и предпринимательские способности и получать высокие доходы, способствует продлению жизненного цикла человеческого капитала, но обеспечивает оно это как один из структурных элементов человеческого капитала, а не как какой-то отдельный капитал, так называемый капитал здоровья. Это же относится и к культурно-нравственному потенциалу носителей человеческого капитала, и их политическим установкам, а также удовлетворенности производителей и потребителей.

Что касается управленческих способностей, то обладание ими и их реализация выступают одним из аспектов способности наемных работников к труду, поскольку в современных условиях труд — это не только и даже столько «копание земли лопатой», сколько интеллектуальная, креативная, управленческая деятельность, особенно на уровне на-

емного топ-менеджмента. Соответственно, обладание управленческими навыками — не какой-то отдельный вид капитала, а составляющая предпринимательской и трудовой способности как структурного элемента человеческого капитала. Особый скепсис вызывает выделение человеческого патентного капитала и человеческого капитала национально-конкурентного преимущества, поскольку патент — это нормативно-правовое закрепление за тем или иным субъектом какого-то продукта его инновационной деятельности, а национальные конкурентные преимущества характеризуют положение национальных производителей на глобальном уровне. В целом, структурируя человеческий капитал, не следует забывать, что термин «человеческий капитал» предполагает его принадлежность человеку в качестве имманентных ему трудовых и предпринимательских способностей, а термин «капитал» предполагает возрастание его стоимости за счет присваиваемого дохода.

Человеческий капитал в плане способности к труду и предпринимательству имеет отношение и к уникальным человеческим, в том числе и интеллектуальным, способностям. Его реализация носит рискованный характер в связи с неопределенностью получения дохода и даже возможностью его внезапной утраты в результате смерти или инвалидности обладающего им работника или предпринимателя. Поэтому его экономическая ценность определяется не только интеллектуальным, инновационным потенциалом носителей человеческого капитала, но и условиями их биологической сохранности и жизнедеятельности. Соответственно, инвестиции в сохранение здоровья носителя человеческого капитала и улучшение условий его жизнедеятельности правомерно причислить к инвестициям, обеспечивающим настоящую и будущую инновационность экономических взаимодействий и все возрастающую их доходность [11, с. 23].

Инвестиции в знания связаны с научной деятельностью и приглашением высококвалифицированных кадров; инвестиции в непрерывное обучение персонала предполагают вложение средств фирмы в образование, повышение квалификации и накопление опыта сотрудниками; инвестиции в здоровье подразумевают инвестиции в социальную сферу. Инвестиции в воспитание и культуру связаны с затратами на корпоративную и общую культуру взаимоотношений работников, формирование и развитие положительных традиций, корпоративной солидарности, благоприятного для персонала микроклимата на предприятии. Важными являются вложения в предпринимательскую способность и предприимчивость, т.е. вложения в создание условий для поддержания и развития деловой активности, предприимчивости и предпринимательской способности топ-менеджеров, обеспечивающих реализацию эффективного менеджмента, маркетинга и конкурентной стратегии, усиливающей или поддерживающей конкурентные преимущества предприятия. Особую значимость имеют инвестиции в безопасность предприятия, которые обеспечивают накопление всех других составляющих человеческого капитала, реализацию творческого и профессионального потенциала персонала, эффективную операционную деятельность и конкурентное стратегическое развитие предприятия [12, с. 98–99].

Все эти инвестиционные потоки, возвышая отдельные структурные элементы человеческого капитала, обеспечивают динамику его полезности, стоимости и, соответственно, приносимого дохода. При этом реализуются комплементарность и субституциональность составляющих человеческого капитала, а также синергетические эффекты их совместной реализации.

Таким образом, можно констатировать, что человеческий капитал, представляющий собой ограниченный и накапливаемый определенным образом ресурс, обладает структурированной системой уникальных свойств, обеспечивающих ему способность к труду и предпринимательству, и выступает в качестве ключевого фактора развития экономики. Эффективность человеческого капитала возрастает в процессе его использования, а также в условиях непрерывного образовательного процесса, научной деятельности, улучшения условий жизнедеятельности как в рамках трудовой и предпринимательской

деятельности, так и в периоды отдыха. В условиях пандемии и других неблагоприятных внешних эффектов необходимость защиты уже накопленного человеческого капитала, продление периода его жизненного цикла, а также интенсификация его расширенного воспроизводства определенно связаны с качеством и количеством инвестиций в развитие интеллектуальной, культурной и биосоциальной его составляющих за счет инновационного совершенствования таких сфер, как образование, здравоохранение, наука, культура, спорт, а также комплексного воплощения результатов их деятельности в человеческих способностях.

Источники

1. *Mincer, J.* Investments in Human Capital and Personal Income Distribution / J. Mincer // J. of Polit. Economy. — 1958. — Vol. 66, № 4. — P. 281–302.
2. *Schultz, T.* Investment in Human Capital / T. Schultz // Amer. Econ. Rev. — 1961. — March. — P. 1–17.
3. *Becker, G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker. — 2nd ed. — New York : Nat. Bureau Research, 1964. — 392 p.
4. *Корогодин, И. Т.* Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории / И. Т. Корогодин. — М. : ПАЛЕОТИП, 2005. — 223 с.
Korogodin, I. T. Social and labor system: questions of methodology and theory / I. T. Korogodin. — Moscow : PALEOTIP, 2005. — 223 p.
5. *Добрынин, А. И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. — СПб. : Наука, 1999. — 308 с.
Dobrynin, A. I. Human capital in a transitional economy: formation, assessment, efficiency of use / A. I. Dobrynin, S. A. Dyatlov, E. D. Tsyrenova. — St Petersburg : Nauka, 1999. — 308 p.
6. *Acemoglu, D.* Institutions, Human Capital and Development / D. Acemoglu, F. A. Gallego, J. A. Robinson // Annu. Rev. of Econ. — 2014. — № 6. — P. 875–912.
7. *Хмелева, Г. А.* Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона : монография / Г. А. Хмелева. — Самара : Изд-во САГМУ, 2012. — 167 с.
Khmeleva, G. A. Human capital as a condition for the formation of the region's innovative economy : monograph / G. A. Khmeleva. — Samara : Publ. house of SASMA, 2012. — 167 p.
8. *Окунькова, Е. А.* Новое понимание человеческого капитала / Е. А. Окунькова // Наука и бизнес: пути развития. — 2018. — № 11(89). — С. 166–169.
Okunkova, E. A. New understanding of human capital / E. A. Okunkova // Science and business: ways of development. — 2018. — № 11(89). — P. 166–169.
9. *Бондарь, А. В.* Сфера науки в контексте формирования интеллектуального капитала / А. В. Бондарь, Ю. В. Гуц // Науч. тр. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В. Ю. Шутилин (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2021 — Вып. 14. — С. 115–122.
Bondar, A. V. Sphere of science in the context of the formation of intellectual capital / A. V. Bondar, Yu. V. Guts // Sci. works / Belarus State Econ. Univ. ; ed. board : V. Yu. Shutilin (chief ed.) [et al.]. — Minsk, 2021. — Iss. 14 — P. 115–122.
10. *Кобзистая, Ю. Г.* Человеческий капитал: понятие и особенности / Ю. Г. Кобзистая // Фундамент. исслед. — 2018. — № 2. — С. 118–122.
Kobzistaya, Yu. G. Human capital: concept and features / Yu. G. Kobzistaya // Fundamental research. — 2018. — № 2 — P. 118–122.
11. *Бондарь, А. В.* Человеческий интеллектуальный капитал как фактор инновационности в эпоху постиндустриализма / А. В. Бондарь // Право. Экономика. Социальное партнерство : сб. докл. междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 90-летию УОФПБ «Международный университет «МИТСО», Минск, 26 марта 2020 г. : в 2 ч. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: В. В. Лосев (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2020. — Ч. 2. — С. 21–24.
Bondar, A. V. Human intellectual capital as a factor of innovation in the era of post-industrialism / A. V. Bondar // Law. Economy. Social partnership : coll. of reports of intern. sci.-practical conf., dedicated to the 90th anniversary of the Educational Inst. of the Federation of Trade Unions of Belarus «Intern. Univ.» MITSO», Minsk, 26 March 2020 : in 2 pt. / Intern. Univ. «MITSO» ; ed. board : V. V. Losev (chief ed.) [et al.]. — Minsk, 2020. — Pt. 2. — P. 21–24.

12. Корчагин, Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монография / Ю. А. Корчагин. — Воронеж : ЦИРЭ, 2005. — 252 с.

Korchagin, Yu. A. Russian human capital: a factor of development or degradation? : monograph / Yu. A. Korchagin. — Voronezh : CRES, 2005. — 252 p.

Статья поступила в редакцию 06.12.2021 г.

УДК 338.242

T. Buhovets
T. Korzun
A. Goldin
BSEU (Minsk)

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATION OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIPS IN THE REPUBLIC OF BELARUS AND THE RUSSIAN FEDERATION

The article provides a comparative analysis of the legislation in the field of public-private partnerships in the Republic of Belarus and the Russian Federation, in particular the main provisions of the Laws on PPP, identifies the main similarities and differences in some legal aspects of PPPs of the two states, identifies certain shortcomings and omissions in the Belarusian legislation, suggests recommendations for its improvement.

Keywords: public-private partnership (PPP); legal regulation of PPP; PPP legislation; the purpose of the PPP; objects and subjects of PPP; PPP agreement; state (public) actor (partner); private partner (private actor); infrastructure facilities; recommendations for improving the legislation on PPP.

Т. В. Буховец
кандидат экономических наук, доцент
Т. С. Корзун
А. А. Гольдин
БГЭУ (Минск)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье проведен сравнительный анализ законодательства в области государственно-частного партнерства в Республике Беларусь и Российской Федерации, в частности основных положений законов о ГЧП, определены основные сходства и различия в некоторых правовых аспектах ГЧП двух государств, выявлены отдельные недоработки и упущения в белорусском законодательстве, предложены рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство (ГЧП); нормативно-правовое регулирование ГЧП; законодательство о ГЧП; цель ГЧП; объекты и субъекты ГЧП; соглашение о ГЧП; государственная (публичная) сторона (партнер); частный партнер (частная сторона); объекты инфраструктуры; рекомендации по совершенствованию законодательства о ГЧП.