Introduction // World Development, 1989, vol.17, no.9, p.1319–1332.
4. Аджемоглу Д. Чому нації занепадають / Д. Аджемоглу, Дж. Робинсон. – К.: Наш Формат, 2016. – 440 с.
5. Пикетти Т. Капитал в XXI веке / Т. Пикетти. – М.: Ад Маргинем, 2015. – 592 с.

The paper identifies institutional obstacles to Ukraine's investment and innovation development, which are associated with the dominance of extractive institutions and restricted access. The change of extractive institutions to inclusive institutions is possible due to the consensus of representatives of large capital, which can be expected in 15-20 years. This will accelerate the investment and innovation processes and ensure the growth of Ukraine's economy.

Key words: *new institutional economy, institutes, innovations, investments, Ukraine.*

Дата надходження до редакції: 25.04.2019

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

УДК 330.1

С.Н. Гнатюк*, кандидат экономических наук, доцент,*
МО УВО «Белорусско-Российский университет»,
г. Могилев, Республика Беларусь

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ЕГО РОЛЬ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

У статті розглянуто проблеми інтелектуального капіталу. Увага звертається на такий компонент як людський капітал. Дано оцінку розвитку людського капіталу в Білорусі.

Ключові слова: *капітал, інтелектуальна капітал, людський капітал, освіта.*

На современном этапе развития общества знания являются основным фактором развития экономики. В странах, находящихся на постиндустриальной стадии развития, сформировалась экономика знаний. Это означает, что в производстве любого товара возрастает роль и значение знаний, т.е. его интеллектуальная ёмкость. Данные изменения в общественном производстве привели к формированию в экономической науке понятия «интеллектуальный капитал». Считается, что в научный оборот данный термин ввел Т. Стюарт, который определил интеллектуальный капитал как совокупность элементов, формирующих особое конкурентное преимущество компании, а именно «патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информация о потребителях и поставщиках» [4, с.27].

Трактовка категории «интеллектуальный капитал» в научной литературе является дискуссионной проблемой. Большинство авторов рассматривает интеллектуальный капитал как знания, навыки и производственный опыт конкретных людей (человеческие капитал) и нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др., которые производительно используются в целях максимизации прибыли и других экономических и технических результатов. В силу разнородности элементов в интеллектуальном капитале традиционно выделяют три структурных компонента:

– человеческий капитал, который непосредственно относится к человеку (знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда). Возрастание роли человеческого фактора приводит к тому, что собственники предприятия берут на себя ряд функций, связанных с сохранением и развитием человеческого капитала: организуют программы повышения квалификации, приобретают медицинскую страховку, предоставляют дополнительные дни к отпуску и др. От сбалансированности и уровня использования человеческого капитала в значительной мере зависят не только конечные показатели хозяйственной деятельности, достигнутые конкурентные преимущества в производственной сфере, организации и управлении, но и возможности обеспечения устойчивого развития предприятий и экономики страны в целом.

– организационный капитал, который имеет отношение к организации в целом (процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационная структура, патенты, культура организации). Он определяет организационные возможности организации ответить на требования рынка, за то, как человеческий капитал используется в организационных системах, преобразуя информацию. Организационный капитал в большей степени является собственностью компании и может быть относительно самостоятельным объектом купли-продажи.

– потребительский (или клиентский) капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с клиентами и потребителями. Это отношения с потребителями, поставщиками, конкурентами, местными сообществами, бренды, торговые марки, имидж организации.

В современных условиях человеческий фактор рассматривается как стратегический ресурс социально-экономического развития. Основой устойчивого экономического развития становится человек, обладающий современными знаниями и высоким уровнем профессионализма. Рост роли человека в экономике приводит к тому, что человек становится не только решающим фактором развития производства, но и развитие человека рассматривается как критерий прогрессивности социально-экономических преобразований в обществе, приводит к тому, что проблемы регулирования воспроизводства человеческого капитала ставится в центр внимания общества и государства. Формируется новый механизм рынка

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

труда, который обладает рядом принципиальных черт: тенденцией к индивидуализации трудовых отношений, расширением амплитуды колебания цены рабочей силы в зависимости от спроса и предложения на труд; распространением различных нетрадиционных форм занятости, призванных не только повысить эффективность использования рабочей силы, но и удовлетворить общественную потребность в различных формах, режимах и условиях труда.

В настоящее время, по мере задач капитализации общественного производства, происходят существенные перемены в структуре занятых: растет численность новых профессий; сокращается численность высококвалифицированных конторских служащих, занятых сбором и систематизацией экономической информации, так как их заменяют IT-работники; растет образовательный уровень. В развитом обществе наблюдается устойчивая динамика к росту доли высококвалифицированных кадров, повышается роль и значимость работников с творческим подходом и неординарностью мышления. В странах с постиндустриальной экономикой около 30 % занятых – высококвалифицированные работники и структура занятости в дальнейшем будет изменяться в пользу высокотехнологичных секторов экономики. Исследования показывают, что в настоящее время только 15 % экономического роста обусловлено физическим капиталом, 20 % – природными ресурсами, 65 % – человеческим и социальным капиталом. В странах, находящихся на постиндустриальной стадии, около 80 % прироста ВВП обусловлено человеческим капиталом, знаниями. По прогнозам МОТ, значительная часть рабочих мест, созданных в ближайшие два десятилетия, будет обеспечиваться за счет появления новых профессий, что обусловливает необходимость опережающего переобучения и повышения квалификации работников с учетом новых направлений инновационного развития.

Разделение экономики на традиционные виды экономической деятельности и сектор производства информации и знаний привело к резкому росту доходов квалифицированных специалистов, что воплотилось в тесной связи уровня образования и уровня доходов: самый высокий уровень доходов в Беларуси приходился на информацию и связь; на втором месте находилась финансовая и страховая деятельность; на третьем – профессиональная, научная и техническая деятельность.

В Национальной стратегии социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2030 годы подчеркивается, что национальным богатством является человек, для которого должны быть созданы комфортные и безопасные условия проживания и труда, развитая социальная инфраструктура, условия для духовного и творческого развития личности. Поэтому в центре внимания государства – гармоничное развитие личности, накопление знаний, умений, компетенций, индивидуальных способностей, навыков бережного отношения к природе и самому человеку. Приоритетами государства в эти годы станут инвестиции в развитие человеческого капитала, формирование

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

класса «интеллектуальных служащих» («людей знаний») через опережающее образование, культурно-духовную сферу, новое содержание труда и здоровый образ жизни. В результате предпринимаемых усилий Беларусь должна войти в число 40 ведущих стран по уровню человеческого развития.

Таблица 1 – Численность работников по уровню образования и видам экономической деятельности на конец 2017 года, (в процентах к итогу)

	Всего работников	В том числе имеют образование				
		высшее	среднее специальное	профессионально-техническое	общее среднее	общее базовое
Всего	100	33,0	22,3	20,5	22,2	2,0
сельское, лесное и рыбное хозяйство	100	11,9	17,8	25,0	37,8	7,5
промышленность	100	25,8	20,4	27,1	24,9	1,8
строительство	100	22,1	17,9	33,7	24,4	1,9
оптовая и розничная торговля	100	29,1	24,7	25,7	19,3	1,2
транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	100	23,9	22,2	24,5	28,1	1,3
услуги по временному проживанию и питанию	100	22,9	21,4	27,7	26,8	1,2
информация и связь	100	73,3	11,6	5,6	9,3	0,2
финансовая и страховая деятельность	100	75,1	15,1	5,2	4,5	0,1
операции с недвижимым имуществом	100	40,9	18,1	18,5	21,2	1,3
профессиональная, научная и техническая деятельность	100	72,8	12,5	5,5	8,9	0,3
деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	100	21,8	16,8	19,5	38,9	3,0
государственное управление	100	72,4	10,9	7,4	9,1	0,2
образование	100	55,7	20,2	10,3	13,0	0,8
здравоохранение и социальные услуги	100	24,0	44,7	9,3	20,8	1,2
творчество, спорт, развлечения и отдых	100	40,2	29,3	10,7	18,8	1,0
предоставление прочих видов услуг	100	38,7	21,6	18,1	20,6	1,0

Источник [1]

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

В настоящее время по индексу уровня образования Республика Беларусь сопоставима с наиболее развитыми странами Европы (0,97). В экономике страны 33,0 % занятого населения имеет высшее образование, 22,3 % – среднее специальное образование (Табл.1).

Вместе с тем переход на постиндустриальную стадию развития требует повышения человеческого капитала работника на основе использования эффективных механизмов и стимулов для непрерывного профессионального образования кадров в течение всей трудовой жизни, развитие системы профессиональной ориентации населения. Поэтому система образования должна обеспечить соответствие получаемых знаний и навыков быстро меняющимся требованиям общества и экономики, техники и технологий, развитию личной инициативы и приспосабливаемости человека. В силу того, что основную роль в развитии человеческого капитала играет система образования, то необходимо:

– институциональное обеспечение равных стартовых возможностей через доступность и развитие качественной системы общего образования;

– стимулирование вложений в человеческий капитал как за счет роста государственных инвестиций в образование и профессиональную подготовку, так и за счет создания условий для роста частных инвестиций;

– оптимизация соотношения финансовых источников (факторных доходов и социальных трансфертов) воспроизводства человеческого капитала.

Данное обстоятельство обуславливает рост внимания не только к основному, но и к дополнительному образованию, которое охватывает в республике как детей, так и взрослых.

Дополнительное образование детей направлено на развитие личности ребенка, формирование и развитие его творческих способностей, удовлетворение индивидуальных потребностей в интеллектуальном, физическом совершенствовании, адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию. Программы дополнительного образования детей и молодежи в Беларуси осуществляются как в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи, так и в учреждениях общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования.

Внимание к развитию способностей ребенка начинается уже в дошкольном возрасте. Это приводит к появлению новых форм дошкольного образования, таких как центры развития ребенка, учебно-педагогические комплексы «детский сад-школа» и т.д. Количество таких учреждений увеличивается из года в год и в 2017/2018 учебном году в дошкольных центрах развития ребенка занималось 31,6 тыс. детей или 7 % от всех обучающихся в дошкольных учреждениях. В организациях дошкольного образования создаются, в том числе на платной основе, группы кратковременного пребывания, в которых обучают детей по интересам (иностранные языки, группы эстетического, спортивного, экологического, компьютерного направления) и которые охватывают почти 50 % от всей численности детей, посещающих дошкольные

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

учреждения.

В 2017/2018 учебном году охват детей в возрасте 6-17 лет дополнительным образованием в центрах и детских школах искусств составил 44 % (в 2010/2011 – 46,1 %). Дети получали дополнительное образование в сфере художественных, эколого-биологических, спортивно-технических, туристско-краеведческих и других интересов. Кроме того, более 430 тыс. учащихся (почти 50 %) получали дополнительное образование в дневных учреждениях общего среднего образования [1].

Вместе с тем развитие человеческого капитала через дополнительное образование детей имеет большие резервы. Общий коэффициент охвата населения начальным образованием в соответствии с МСКО 1 (дошкольное образование) в Беларуси составляет 98,5%. В большинстве развитых стран он более 100 %: в Германии и Франции составляет 105 %, Англии – 108,5 %, а в Швеции – 123 %. Если рассматривать такой показатель, как общий коэффициент охвата населения средним образованием (МСКО 2 и 3), соответствующий общему среднему образованию в Беларуси, то различия по сравнению с развитыми странами еще больше: Беларусь – 102,9 %, Англия – 127,8 %, Дания – 130,8 %, Швеция – 140,5 %, Бельгия – 166,8 % [3, с.11-13]. Это обусловлено развитием дополнительного образования детей в этих странах, стремлением создать базу для дальнейшего успешного обучения как в школьном возрасте, так и на протяжении всей сознательной жизни.

Дополнительное образование взрослых направлено на профессиональное развитие человека и удовлетворение его познавательных потребностей. Оно является как фактором роста человеческого капитала. Правовое регулирование непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих) осуществляется на основании Кодекса Республики Беларусь об образовании, Трудового кодекса Республики Беларусь, Положения о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954, иными нормативными правовыми документами.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь необходимость профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд возложена на нанимателей. Так, нанимателям предоставлено право принимать на работу лиц, не имеющих профессии и квалификации. При этом допускается проведение первоначального профессионального обучения лиц, не имеющих профессии и квалификации, на рабочем месте.

Согласно статье 220-1 Трудового кодекса наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. При направлении нанимателем работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку работнику предоставляются гарантии в соответствии с

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101 «Об утверждении Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь».

В 2017 г. профессиональное обучение прошло 9 % занятого населения Республики Беларусь. Обучение прошло 136,2 тыс. рабочих, 219,4 тыс. служащих, из которых 61,8 тыс. являлось руководителями. Из проходивших профессиональную переподготовку 76% прошли курсы повышения квалификации.

Основная часть прошедших профессиональную переподготовку была занята в обрабатывающей промышленности и фактически каждый десятый работник данной сферы повысил свою квалификацию. В сфере образования переподготовку прошло около 70 тыс. работников или каждый седьмой занятый в данной сфере, в системе здравоохранения – 42,5 тыс. работников [2].

Главным конкурентным преимуществом экономики Беларуси должна стать подготовка образованных и высококвалифицированных людей, что позволит обеспечить благоприятные стартовые позиции для вхождения в новую глобальную экономику знаний. В силу этого стратегической целью системы образования должен стать переход к новой парадигме образования, которая предполагает процесс обучения, в основе которого развитие у обучающихся способностей, дающих возможность самостоятельно усваивать знания, творчески их перерабатывать, создавать новое, внедрять его в практику и нести ответственность за свои действия, что отвечает потребностям постиндустриальной экономики и устойчивому развитию страны. Приоритетными направлениями в развитии образования должно стать:

- обновление содержания, структуры и организации образования, в том числе внедрение электронного образования, дистанционных интерактивных форм обучения, обеспечение свободного доступа к международным образовательным и интеллектуальным ресурсам;
- организация непрерывного образования в течение всего жизненного цикла человека;
- укрепление интеграции между производством, наукой и системой профессионального образования.

Таким образом, рассматривая человеческий капитал как элемент интеллектуального капитала в качестве экономического понятия, можно выделить следующие его особенности:

- человеческий капитал существует как нематериальный актив;
- человеческий капитал возрастает за счет накопления знаний, навыков, опыта;
- процесс формирования и использования капитала требует высоких затрат, развития и непрерывного совершенствования системы образования, подготовки и переподготовки кадров;

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/

• формирование и развитие человеческого капитала имеет первостепенное значение для устойчивого развития страны и любого субъекта экономики;

• использование человеческого капитала характеризуется высокой степенью неопределенности и риска, с одной стороны, и высокой ролью в обеспечении устойчивого развития, с другой.

Все элементы интеллектуального капитала обладают основным свойством капитала — создавать новую стоимость. Поэтому управление человеческим капиталом как элемента интеллектуального капитала должно быть направлено на сохранение и развитие его как стратегического ресурса обеспечения устойчивого развития страны. В данном процессе следует выделить два основных этапа:

а) этап формирования человеческого капитала, который охватывает как население трудоспособного возраста, так и лиц младше трудоспособного возраста. Целями данного этапа являются рост уровня и качества жизни населения, сохранение численности населения, рост уровня и качества профессионального образования населения, улучшение состояния здоровья населения. Формирование способностей, потенциала трудовых ресурсов следует рассматривать как деятельность государственных и иных субъектов управления, направленную на создание условий для обеспечения непрерывности процесса воспроизводства трудовых ресурсов. Значительные усилия органов власти, в соответствии с реакцией на процессы глобализации и технологической революции, необходимо направить на создание и развитие процесса непрерывного образования. Достижению данных целей способствует социальная политика государства как в целом в стране, так и на региональном уровне в таких аспектах, как политика распределения доходов, политика в сфере образования, охраны здоровья населения, демографическая и иммиграционная политика.

б) этап реализации потенциала человеческого капитала. Целью этого этапа является обеспечение рациональной занятости населения, развитие профессионально-квалификационного уровня работников в соответствии с требованиями экономики, рост содержательного характера трудовой деятельности. Деятельность органов власти должна быть направлена на создание условий для эффективного использования трудовых ресурсов посредством проведения политики занятости, инвестиционной, инновационной и структурной политики. При этом необходим перенос ответственности в решении проблемы развития и использования трудовых ресурсов на региональный уровень, что обуславливает активное использование льготного кредитования и налогообложения бизнеса, сохраняющего и создающего новые рабочие места; прямое финансирование субъектов малого бизнеса; поддержку самозанятости населения; поддержку инвестиционных проектов, результатом реализации которых будет создание новых рабочих мест.

Список использованных источников

1 Образование в Республике Беларусь. Статистический сборник.

Электронная библиотека Белорусско-Российского университета
http://e.biblio.bru.by/