



УДК 331.5

DOI: 10.24412/2312-6647-2025-244-24-37

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Геврасёва Анна Павловна

Белорусский государственный технологический университет,
Минск, Республика Беларусь,
anya1478@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4268-9427>

Глухова Ирина Васильевна

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины,
Гомель, Республика Беларусь,
gluirina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9303-1265>

Аннотация. В статье рассматриваются концептуальные основы теории человеческого капитала. Предложенные в трудах зарубежных и отечественных авторов подходы к определению ключевых понятий не учитывают ряда аспектов, связанных с объектно-предметной областью исследования, что снижает их теоретическую и практическую значимость. Концепция достойного труда составляет теоретико-методологическую основу исследования. Наличие возможности свободного выбора профессии/специальности и доступа к рабочим местам является необходимым условием реализации накопленного человеческого капитала. Анализ основных показателей в соответствии с Национальной системой индикаторов достойного труда, принятой в Республике Беларусь, позволяет сделать выводы о состоянии и тенденциях изменения белорусского рынка труда и человеческого капитала. Практическая значимость исследования заключается в разработке направлений развития и использования человеческого капитала как основополагающего фактора, обеспечивающего экономический рост государства.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, концепция достойного труда, индикаторы достойного труда, занятое население, образование, уровень безработицы, стоимость рабочей силы.

© Геврасёва А. П., Глухова И. В., 2025

UDC 331.101.262

DOI: 10.24412/2312-6647-2025-244-24-37

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE CONCEPT OF DECENT WORK

Gevrasyova Anna Pavlovna

Belarusian State Technological University,
Minsk, Republic of Belarus,
anya1478@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4268-9427>

Glukhova Irina Vasilievna

Francisk Scorina Gomel State University,
Gomel, Republic of Belarus,
gluirina@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9303-1265>

Abstract. The article examines the conceptual foundations of the human capital theory. The approaches to defining key concepts proposed in the works of foreign and domestic authors do not take into account a number of aspects related to the object-subject area of the study, which reduces their theoretical and practical significance. The concept of decent work constitutes the theoretical and methodological basis of the study. The availability of the opportunity to freely choose a profession/specialty and access to jobs are necessary conditions for the implementation of accumulated human capital. The analysis of the main indicators in accordance with the National System of Decent Work Indicators adopted in the Republic of Belarus allows us to draw conclusions about the state and trends of the Belarusian labor market and human capital. The practical significance of the study lies in the development of directions for the development and use of human capital as a fundamental factor ensuring the economic growth of the state.

Keywords: human capital, investment in human capital, concept of Decent work, indicators of Decent work, employed working-age population, education, unemployment rate, labor costs.

Введение

Эволюция теории человеческого капитала находит отражение в трудах зарубежных (Г. Беккер, Д. Гэльбрейт, Э. Денисон, С. Кузнец, Д. Минсер, Р. Солоу, Т. Стюарт, Т. Шульц, И. Фишер и др.), а также российских и белорусских исследователей (Н. И. Базылев, М. Н. Базылев, В. В. Богатырёва, О. П. Вандышева, Т. Н. Долинина, С. А. Дятлов, Е. В. Ермакова, Р. И. Капелюшников, И. В. Корнеевец, Ю. А. Корчагин, С. А. Кристиневич, И. М. Лемешевский, К. Н. Муравьёва, А. М. Омелянюк, В. Н. Парафина, В. Т. Смирнов и др.). Динамично изменяющиеся условия хозяйствования определяют разноплановость подходов к понятию и содержанию человеческого

капитала, что свидетельствует об отсутствии четкого его понимания и дискуссионности положений, представленных в научных работах.

Целью исследования является разработка направлений развития человеческого капитала посредством уточнения его концептуальных основ и применения соответствующего им методического инструментария.

Постановка цели предопределяет решение следующих задач:

- исследование концептуальных основ теории человеческого капитала;
- уточнение понятий «человеческий капитал» и «инвестиции в человеческий капитал»;
- анализ показателей, характеризующих состояние и тенденции изменения рынка Республики Беларусь;
- разработка направлений развития и использования человеческого капитала Республики Беларусь.

Новизна настоящего исследования заключается в уточнении концептуальных основ теории человеческого капитала в соответствии с положениями концепции достойного труда, обосновании методического инструментария оценки рынка труда и его апробации на материалах Республики Беларусь.

Практическая значимость исследования сводится к разработке направлений развития и использования человеческого капитала с учетом особенностей Республики Беларусь, что позволит повысить его качество и будет способствовать экономическому росту государства.

Концептуальные основы теории человеческого капитала

Движущей силой экономического роста является человеческий капитал. С позиции интересов устойчивого развития труд как традиционный фактор производства трансформировался в человеческий капитал. На важность труда в региональном развитии в своих работах указывали представители классической школы: «...что бы то ни было, почва, климат, территория, занимаемая какой-либо страной, обилие или скудность ежегодного производства фундаментально зависит от человеческих ресурсов — профессиональных навыков, хороших способностей, и оценки его труда» [1, с. 12]. Подчеркивается не столько значимость наделенности территории природными ресурсами, наличия производственной сферы, сколько качество человеческого капитала.

Начиная с 60-х гг. XX в. категории «человеческий капитал» уделяют внимание зарубежные и отечественные ученые. Д. Минсер впервые ввел понятие человеческого капитала при разработке и создании модели, которая объясняет особенности персонального распределения доходов на основе различий полученного профессионального образования [2]. Основоположник теории индивидуального человеческого капитала Т. Шульц рассматривает человеческий капитал как фактор производства, определяя его способность к накоплению и воспроизводству [3]. Г. Беккер выделяет «совокупность

врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ» [4, с. 14].

Помимо обоснования важности природных и физических качеств человека, первые теории человеческого капитала подводят к необходимости его развития как основополагающего фактора обеспечения высокопроизводительного труда. Однако, по мнению ученых, инвестиции выступают как социальный фактор, поскольку являются затратными и непроизводительными. Это характеризует односторонность в рассмотрении понятия, отсутствие связи между экономической и социальной составляющими.

Результаты многочисленных исследований, проведенных международными организациями и современными учеными, подтверждают влияние качества человеческого капитала на экономическое благосостояние нации. Так, нобелевский лауреат С. Кузнец обосновал, что переход на новый технологический уровень развития обеспечивается при достижении определенного порогового значения накопленного человеческого капитала [6]. Не только высокий уровень, но и его качество определяют процессы трансформации государства и общества, способствуют рыночным и технологическим преобразованиям.

С учетом всего вышеизложенного заслуживают внимания результаты исследований белорусских ученых. По Т. Н. Долининой, «человеческий капитал — это сформированный и накопленный обществом запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций индивидов, который целесообразно используется или потенциально может быть использован в общественном производстве» [7, с. 24].

«Человеческий капитал как экономическая категория характеризуется самовозрастающей стоимостью во времени» [8, с. 61]. Это подтверждает рентный подход в определении понятия человеческого капитала как «стоимостного выражения функциональной значимости способностей работника для конкретной производственной системы (комбинации природного, физического, институционального и человеческого капиталов) исходя из объема генерируемой ею ренты (добавленной стоимости). Он выступает как капитализированная стоимость способностей людей, определяемая не только их человеческим потенциалом, но и условиями для их реализации» [5, с. 45].

Определяющим фактором качества человеческого капитала являются инвестиции в его развитие, под которыми К. Н. Муравьёва понимает «затраты, произведенные в целях будущего увеличения производительности труда работников и способствующие росту будущих доходов как отдельных носителей капитала, так и общества в целом» [9, с. 93]. Подобное по содержанию определение предлагают С. К. Батракова и Д. В. Радницкая [10, с. 2–4]. Согласно данному подходу основное внимание отводится экономическому эффекту от инвестиций для работника, субъекта хозяйствования и национальной экономики в целом. При этом не указываются субъекты и источники инвестиций, которые отличаются по уровню и механизму происхождения соответственно.

О. П. Вандышева рассматривает человеческий капитал с позиции вложения средств в развитие человека, поддержания и улучшения состояния его физического и психологического здоровья, подчеркивается возможность миграции [11]. Упрощенный подход к определению понятия исключает институциональную составляющую, характеризующую роль и вклад институтов в воспроизводство человеческого капитала, а также не учитывает влияния факторов окружающей среды.

Инвестиции в человеческий капитал предполагают уточнения состава и конкретизации затрат. На это в своих работах указывали К. Макконнелл и С. Брю, определяя три вида инвестиций: расходы на образование, здравоохранение и мобильность. Дж. Кендрик делил их на «вещественные (издержки рождения и воспитания, направленные на формирование и развитие индивидуума) и невестественные (накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, на здравоохранение и перемещение рабочей силы)» (цит. по: [12, с. 53]).

С позиции развития национальной экономики главной целью инвестирования средств в человеческий капитал является его наращивание и дальнейшее использование в различных сферах приложения труда. При этом интеграция потенциальных работников как носителей человеческого капитала в национальную экономику должна происходить в рамках концепции достойного труда, предполагающей наличие возможности свободного выбора профессии/специальности и доступа к рабочим местам для реализации накопленного человеческого капитала.

Х. Сомавиа впервые сформулировал понятие достойного труда, «при котором существует адекватная защита прав трудящихся и их социальная защищенность, адекватный доход в соответствии с количеством и качеством труда» [13, с. 5]. Ключевыми характеристиками достойного труда выступают: социальное партнерство, права трудящихся, безопасные условия труда, производительность труда, достойный доход, социальная защита.

Учитывая результаты проведенного анализа и опираясь на концепцию достойного труда, можно констатировать что «инвестиции в человеческий капитал представляют собой вложения ресурсов в формирование у индивидуумов структурных элементов человеческого капитала (интеллекта и здоровья) и создание условий для их реализации на различных уровнях управления национальной экономикой, увеличивающие стоимостную оценку человеческого капитала» [14, с. 154].

При этом в основу формирования условий для реализации человеческого капитала положена концепция достойного труда, предполагающая обеспечение недискриминационного доступа к выбору места работы, наличие права работников на создание благоприятных условий для реализации их физических, интеллектуальных, творческих способностей при сохранении психофизиологического здоровья в процессе трудовой деятельности.

Развитие человеческого капитала определяется инвестиционными возможностями государства, субъектов хозяйствования и самими гражданами.

Объектом инвестирования является индивидуум, трудовая деятельность которого оказывает влияние на состояние и изменение человеческого капитала.

Уточнение ключевых категорий представляет собой важный теоретико-методологический аспект в развитии теории человеческого капитала. Прикладной характер исследования выражается в анализе основных показателей, характеризующих состояние и динамику рынка труда, а также качества человеческого капитала.

Исследование индикаторов достойного труда в Республике Беларусь

В основу формирования и развития белорусской модели рынка труда положена концепция достойного труда, основные характеристики которой нашли отражение в различных законодательных актах, включая Конституцию Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», Трудовой кодекс и др.

В Республике Беларусь была разработана Национальная система индикаторов достойного труда, использование которой позволяет оценить уровень развития социального партнерства через призму состояния и перспектив развития рынка труда, уровня жизни населения и его социальной защиты. В состав данной системы входят 11 групп индикаторов, каждая из которых позволяет выявить эффективность проводимой государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, направленной на экономический рост и повышение уровня благосостояния населения страны. К основным направлениям, по которым формируются соответствующие частные индикаторы для раскрытия их сущности и оценки уровня достижения поставленных целей, относят возможность трудоустройства, адекватные заработки и продуктивный труд, равенство возможностей и условий занятости, социальную защиту и др.

В таблице 1 представлены отдельные индикаторы достойного труда в Республике Беларусь за период 2020–2023 гг.

Таблица 1

Динамика индикаторов достойного труда в Республике Беларусь в 2020–2023 гг.

Показатели	2020	2021	2022	2023
Темпы роста ВВП (относительно уровня предыдущего года в сопоставимых ценах), %	99,3	102,4	95,3	103,9
Темпы роста производительности труда по ВВП, %	99,6	103,2	96,8	105,4
ВВП на душу населения, руб.	15 962	19 014	20 995	23 545
Численность населения на конец года, тыс. чел.	9 349,6	9 255,5	9 200,6	9 156,0

Показатели	2020	2021	2022	2023
Среднегодовая численность населения, занятого в экономике, <i>тыс. чел.</i>	4 320,0	4 285,0	4 214,0	4 155,0
Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, %	60,6	60,8	61,0	61,0
Уровень участия в рабочей силе, %	70,3	70,0	70,2	69,7
Уровень занятости, %	67,5	67,3	67,7	67,3

Источник: составлено по: Статистический ежегодник по Республике Беларусь, 2024: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2024. 317 с.

В стране в 2023 г. наблюдались достаточно высокие темпы роста ВВП (103,9 %) и темпы роста производительности труда (105,4 %) при стабильном уровне участия в рабочей силе и уровне занятости (67,3 %). Неуклонно возрастал ВВП на душу населения при одновременном снижении численности населения и несмотря на сокращение среднегодовой численности населения, занятого в экономике, до 4 155 тыс. чел. Приведенные индикаторы свидетельствуют о достаточно устойчивом состоянии национальной экономики и успешной реализации концепции достойного труда.

При оценке влияния инвестиций в человеческий капитал на развитие экономики страны необходимо уделить внимание вопросам статуса занятости населения, уровня образования занятого населения и существующей безработицы, а также стоимости рабочей силы.

Согласно методологии международной статистики труда трудящимся присваивается статус занятости исходя из двух признаков — типа экономического риска и типа властных полномочий (табл. 2).

Таблица 2

**Структура занятого населения по статусу занятости в Республике Беларусь
в 2021–2023 гг., в %**

Статус занятости	2021	2022	2023
Работающие по найму	95,6	95,5	95,5
Работающие не по найму — всего, из них:	4,4	4,5	4,5
– с привлечением наемных работников;	0,8	0,8	0,8
– без привлечения наемных работников	3,6	3,8	3,7
Итого	100	100	100

Источник: составлено по: Статистический ежегодник по Республике Беларусь, 2024: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2024. 317 с.

Традиционно в структуре занятого населения Республики Беларусь преобладают работающие по найму, составляющие до 95 % от всего занятого населения. При этом следует отметить, что в стране созданы благоприятные условия для развития предпринимательства, создания своего бизнеса и самозанятости.

Население страны предпочитает использовать сформированный человеческий капитал в рамках рабочих мест и соответствующих условий труда, созданных нанимателями.

Рассмотрение вопросов, связанных с использованием человеческого капитала, целесообразно проводить на основе анализа такого важного индикатора, как структура занятого населения по уровню образования. Стабильный удельный вес (23 %) занимают граждане, имеющие среднее специальное образование и профессионально-техническое образование (27,1 %). А доминирующей группой в данной структуре являются занятые в экономике страны, имеющие высшее образование (от 33,8 % в 2021 г. до 35,8 % в 2023 г.)¹. Это вызвано многими факторами, включая цифровизацию и инновационный характер национальной экономики, обуславливающие технико-технологическую модернизацию производства и связанную с ней динамику состава и структуры актуальных специальностей/профессий. Усложнение трудовых процессов требует наличия работников, обладающих обширным банком профессиональных компетенций и стремящихся к осуществлению непрерывного образования на протяжении всей трудовой жизни.

Трансформация системы рабочих мест в экономике предполагает и изменение подхода к разработке баланса трудовых ресурсов страны, являющегося инструментом их упорядочения и оценки соответствия уровня потребностей экономики в работниках и их реальной численности в разрезе источников формирования. В качестве основных источников пополнения трудовых ресурсов Республики Беларусь по-прежнему выступают учебные заведения, выпускающие специалистов по востребованным специальностям (табл. 3).

Таблица 3

**Динамика выпуска учащихся учебных заведений Республики Беларусь
в 2021–2023 гг., в тыс. чел.**

Выпуск специалистов учреждениями образования	2021	2022	2023
Учреждениями высшего образования — всего, в том числе за счет бюджетных средств	55,4 24,2	57,1 26,7	50,3 21,5
Учреждениями среднего специального образования — всего, в том числе за счет бюджетных средств	33,4 20,9	33,3 21,5	29,6 19,6
Учреждениями профессионально-технического образования — всего	23,9	22,6	21,1

Источник: составлено по: Статистический ежегодник по Республике Беларусь, 2024: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. комитет Республики Беларусь, 2024. 317 с.

¹ Статистический ежегодник по Республике Беларусь, 2024: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. комитет Республики Беларусь, 2024. 317 с.

Из таблицы 4 видно, что более 40 % выпускников вузов и 60 % выпускников учреждений среднего специального образования получили образование за счет бюджетных средств, являющихся по сути государственными инвестициями в человеческий капитал. При этом данные инвестиции осуществляются по специальностям, которые востребованы в будущем потенциальными нанимателями согласно их перспективным потребностям в год выпуска учащихся из учебных заведений. В Республике Беларусь существует автоматизированная система «Заказ на подготовку кадров», которая служит платформой для размещения сведений всеми субъектами экономики о дополнительной потребности в выпускниках для пополнения их кадрового состава в целях возмещения выбытия кадров, обеспечения развития инновационных высокотехнологичных производств и др. Использование системы — объективная необходимость, поскольку ранее было отмечено предпочтение населения страны в отношении статуса занятости — работающие по найму (см. табл. 2). Автоматизированная система «Госзаказ и Прием» позволяет обобщить информацию о дополнительной потребности в трудовых ресурсах посредством формирования заявок на подготовку рабочих, служащих и специалистов на основе внесения соответствующих сведений в электронные формы и заявки организациями — заказчиками кадров. Обработанные данные АС «Госзаказ и Прием» положены в основу формирования планов приема абитуриентов в учебные заведения различного уровня и расчета необходимых государственных инвестиционных ресурсов для этой цели.

Таблица 4

**Динамика показателей безработицы по уровню образования
в Республике Беларусь в 2020–2023 гг., в %**

Показатели	2020	2022	2023
Уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте	4,0	3,6	3,5
Уровень безработицы населения с высшим образованием	2,7	2,4	2,2
Уровень безработицы населения со средним специальным образованием	3,3	3,0	3,1
Уровень безработицы населения с профессионально-техническим образованием	4,6	3,9	3,6
Уровень безработицы населения с общим средним образованием	6,9	6,7	6,8

Источник: составлено по: Статистический ежегодник по Республике Беларусь, 2024: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. комитет Республики Беларусь, 2024. 317 с.

В качестве одного из индикаторов состояния рынка труда, отражающих возможности трудоустройства индивидуумов, выступает показатель безработицы по уровню образования (см. табл. 4).

Следует отметить, что в таблице 4 приведены индикаторы, расчет которых производился согласно методике Международной организации труда на основе данных выборочного наблюдения. Граждане с высшим образованием в наименьшей степени подвержены колебаниям конъюнктуры рынка труда, о чем свидетельствует достаточно низкий уровень безработицы, имеющий тенденцию к снижению и достигший к 2023 г. 2,2 %. Индикатор уровня безработицы в отношении лиц, имеющих общее среднее образование, достиг достаточно высокого уровня (6,8 %). Это свидетельствует о возрастании потребности национальной экономики в высококвалифицированных кадрах.

Важное место в системе индикаторов достойного труда принадлежит и индикаторам стоимости рабочей силы, уровень которой является основой ее простого и расширенного воспроизводства, одним из основных стимулов к высокопроизводительному труду (табл. 5).

Таблица 5

**Динамика показателей стоимости рабочей силы в Республике Беларусь
в 2020–2023 гг.**

Показатели	2020	2021	2022	2023
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, руб.	1254,6	1443,5	1633,2	1915,9
Месячная минимальная заработная плата, руб.	388,4	418,1	483,2	554,0
Темп роста реальной заработной платы работников, %	108,8	105,1	98,2	11,6
Соотношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы и бюджета прожиточного минимума, %	445,6	461,1	453,3	478,3

Источник: составлено по: Статистический ежегодник по Республике Беларусь, 2024: стат. сб. / редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. Минск: Нац. стат. комитет Республики Беларусь, 2024. 317 с.

Уровень показателей заработной платы имел тенденцию к постоянному росту. Неуклонное повышение размера бюджета прожиточного минимума, сопровождавшееся повышением и номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников, способствовало поддержанию их стабильного соотношения на протяжении 2020–2023 гг. В 2023 г. условия экономического развития страны позволили достичь темпа роста реальной заработной платы в 111,6 %, что способствовало повышению уровня благосостояния и качества жизни занятого населения Беларуси.

В целом можно отметить успешную реализацию концепции достойного труда в Республике Беларусь, что подтверждает положительная динамика или устойчивость различных индикаторов, связанных с функционированием и развитием рынка труда.

Направления развития и использования человеческого капитала в Республике Беларусь

На основе проведенного исследования авторами определены стратегические направления обеспечения развития и использования человеческого капитала в Республике Беларусь в контексте концепции достойного труда:

- формирование планов приема подготовки специалистов в учебных заведениях различного уровня в рамках Стратегии устойчивого развития Республики Беларусь, определяющей приоритеты развития отдельных производств и отраслей;
- финансирование мероприятий по обеспечению занятости, в том числе предоставление инвестиционных ресурсов для обучения/переобучения безработных новым специальностям в соответствии с потребностями экономики;
- установление оптимального соотношения государственных и частных инвестиций в развитие человеческого капитала, в том числе в первое образование и дополнительное образование взрослых в целях сохранения сформированного капитала в стране;
- поиск подходящей работы безработным и оказание помощи в трудоустройстве;
- оптимизация баланса трудовых ресурсов страны с учетом выхода на рынок труда выпускников учебных заведений, активизации миграционных потоков на основе реализации политики государственного протекционизма на рынке труда в целях достижения уровня естественной безработицы;
- обеспечение оптимального соотношения между занятыми, имеющими высшее, среднее специальное и профессионально-техническое образование при формировании штатов субъектов хозяйствования, адекватных целям и задачам их социально-экономического развития;
- принятие мер по предупреждению массовой безработицы, которая может возникнуть в результате банкротства организаций;
- активизация предпринимательской инициативы в обществе и стимулирование развития малого и среднего бизнеса, что позволит изменить сложившуюся структуру распределения занятого населения по статусу занятости;
- дальнейшее повышение уровня реальной заработной платы как основного источника доходов населения страны с учетом ее необходимой индексации и адаптации в целях повышения уровня и качества жизни населения страны.

Заключение

Человеческий капитал является основой развития национальной экономики. Его эффективное формирование и использование возможно в рамках концепции достойного труда, которая успешно реализуется в Республике

Беларусь. В основу проведенного исследования положено рассмотрение подходов к сущности человеческого капитала, уточнение ключевых категорий.

Использование концепции достойного труда позволило объективно подойти к выбору индикаторов (показателей), отражающих результативность процессов формирования и использования человеческого капитала через призму развития рынка труда в Республике Беларусь. Результаты проведенного исследования свидетельствуют о достаточно высоком уровне развития человеческого капитала в стране, который активно используется в различных видах экономической деятельности.

Авторами определены направления обеспечения устойчивости рынка труда посредством различных вариантов оптимизации численности занятого населения на основе рационализации инвестиционной деятельности, связанной с развитием человеческого капитала в рамках концепции достойного труда.

Список источников

1. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962. 320 с.
2. Mincer J. Investment in human capital and personal income distribution // *Journal of Political Economy*. Vol. 66. No. 4 (Aug., 1958). P. 281–302.
3. Shultz T. W. Investment in human capital: the role of education and of research. New York: Free Press, 1971. 272 p.
4. Becker G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70. No. 5. Part 2. P. 9–49.
5. Долинина Т. Н. Драйверы инклюзивного развития. Минск: БГТУ, 2019. 252 с.
6. Kuznets S. S. National Income and Capital Formation. New York: Free Press, 1937. 86 p.
7. Долинина Т. Н. Национальное богатство Республики Беларусь: концептуальные подходы к оценке // *Труды БГТУ*. 2017. Серия 5. № 1. С. 20–28.
8. Геврасёва А. П. Региональная экономика экосбалансированного развития. Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2023. 291 с.
9. Муравьёва К. Н. Инвестиции в человеческий капитал // *Управленческое консультирование*. 2013. №1 (49). С. 93–98.
10. Батракова С. К., Рандицкая Д. В. Инвестиции в человеческий капитал в Республике Беларусь // *Экономика, управление, информационные технологии: материалы 49-й науч. конф. аспирантов, магистрантов и студ. (Минск, 6–10 мая 2013 г.)*. Минск: БГУИР, 2013. С. 2–4.
11. Вандышева О. П. Инвестиции в человеческий капитал как инструмент повышения его качества в условиях развития цифровой экономики // *Тенденции экономического развития в XXI веке: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1 марта 2022 г. Белорус. гос. ун-т; редкол.: А. А. Королёва (гл. ред.) [и др.]*. Минск: БГУ, 2022. С. 482–485.
12. Плотова Т. Ф. Инвестиции в человеческий капитал // *Клуб руководителей*. 2009. № 5–6. С. 51–54.

13. Сомавиа Х. Труд как средство борьбы с нищетой // Человек и труд. 2003. № 3. С. 5–8.

14. Геврасёва А. П., Глухова И. В., Казущик А. А. Стоимостная оценка и направления развития человеческого капитала Республики Беларусь // Экономика региона. 2024. Т. 20. №. 1. С. 150–162.

References

1. Smit A. Issledovaniya o prirode i prichinax bogatstva narodov. M.: Socze`kgiz, 1962. 320 s.

2. Mincer J. Investestment in human capital and personal income distribution // Journal of Political Economy. Vol. 66. No. 4 (Aug., 1958). P. 281–302.

3. Shultz T. W. Investment in human capital: the role of education and of research. New York: Free Press, 1971. 272 p.

4. Becker G. S. Investment in human capital: a theoretical analisis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70. No. 5. Part 2. P. 9–49.

5. Dolinina T. N. Drajvery` inklyuzivnogo razvitiya. Minsk: BGTU, 2019. 252 s.

6. Kuznets S. S. National income and capital formation. New York: Free Press, 1937. 86 p.

7. Dolinina T. N. Nacional`noe bogatstvo Respubliki Belarus`: konceptual`ny`e podxody` k ocenke // Trudy` BGTU. 2017. Seriya 5. № 1. S. 20–28.

8. Gevrasyyova A. P. Regional`naya e`konomika e`kosbalansirovannogo razvitiya. Gomel`: GGU im. F. Skoriny`, 2023. 291 s.

9. Murav`yova K. N. Investicii v chelovecheskij kapital // Upravlencheskoe konsul`-tirovanie. 2013. №1 (49). S. 93–98.

10. Batrakova S. K., Randiczskaya D. V. Investicii v chelovecheskij kapital v Respublike Belarus` // E`konomika, upravlenie, informacionny`e texnologii: materialy` 49-j nauch. konf. aspirantov, magistrantov i stud. (Minsk, 6–10 maya 2013 g.). Minsk: BGUIR, 2013. S. 2–4.

11. Vandy`sheva O. P. Investicii v chelovecheskij kapital kak instrument povы`sheniya ego kachestva v usloviyax razvitiya cifrovoj e`konomiki // Tendencii e`konomicheskogo razvitiya v XXI veke: materialy` IV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Minsk, 1 marta 2022 g. Belarus. gos. un-t; redkol.: A. A. Korolyova (gl. red.) [i dr.]. Minsk: BGU, 2022. S. 482–485.

12. Plotaeva T. F. Investicii v chelovecheskij kapital // Klub rukovoditelej. 2009. № 5–6. S. 51–54.

13. Somavia X. Trud kak sredstvo bor`by` s nishhetoy // Chelovek i trud. 2003. № 3. S. 5–8.

14. Gevrasyyova A. P., Gluxova I. V., Kazushhik A. A. Stoimostnaya ocenka i napravleniya razvitiya chelovecheskogo kapitala Respubliki Belarus` // E`konomika regiona. 2024. T. 20. № 1. S. 150–162.

Информация об авторах / Information about the authors

Геврасёва Анна Павловна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и маркетинга Белорусского государственного технологического университета, Минск, Республика Беларусь.

Gevrasyova Anna Pavlovna — PhD in Economics, Associate Professor, Assistant Professor of the Department of Economic Theory and Marketing, Belarusian State Technological University, Minsk, Republic of Belarus.

anya1478@mail.ru

Глухова Ирина Васильевна — старший преподаватель кафедры экономики и управления Гомельского государственного университета имени Франциска Скорины, Гомель, Республика Беларусь.

Glukhova Irina Vasilievna — Senior Lecturer of the Department of Economy and Management, Francisk Scorina Gomel State University, Gomel, Republic of Belarus.

gluirina@mail.ru