

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тамбовский государственный технический университет»

Т. А. ТЕТЕРИНЕЦ, А. И. ПОПОВ

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ
ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА**

Рекомендовано Научно-техническим советом
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Тамбовский государственный технический университет»
в качестве монографии



Тамбов
Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ»
2021

УДК 331.52:338.2

ББК 65.240

Т37

Рецензенты:

Доктор экономических наук, профессор,
член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси,
заведующий кафедрой экономической теории и права
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
Г. И. Гануш

Доктор экономических наук, доцент, директор Института
экономики и качества жизни ФГБОУ ВО «ТГТУ»
С. П. Спиридонов

Тетеринец, Т. А.

Т37

Теоретические основы управления человеческим капиталом
в условиях инновационных преобразований агропромышленного
комплекса : монография / Т. А. Тетеринец, А. И. Попов. –
Тамбов : Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2021. –
216 с. – 300 экз.

ISBN 978-5-8265-2332-2

Посвящена вопросам повышения эффективности использования
потенциала человеческого капитала с учетом особенностей его форми-
рования и развития в аграрной сфере при осуществлении инновацион-
ных преобразований.

Предназначена для исследователей проблем экономического
роста и специалистов, занимающихся вопросами экономики сельского
хозяйства.

УДК 331.52:338.2

ББК 65.240

ISBN 978-5-8265-2332-2 © Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тамбовский государственный технический
университет» (ФГБОУ ВО «ТГТУ»), 2021

ВВЕДЕНИЕ

Кардинальные перемены последних десятилетий социально-экономического развития общества, системы производства и управления ресурсным потенциалом аграрной сферы, образа жизнедеятельности сельского населения существенно расширяют человеческий аспект экономической науки и практики, требуя переосмысления многих теоретических представлений о социальных структурах, производстве и образе жизни. В XX веке система экономических, социальных, политических отношений в мире, преодолевая инерцию прошлого, адаптируется к коренной модификации роли и влияния человека как в целом в современном обществе, так и в отдельных его сферах. Постепенно формируется новый облик индивида, наделенного не только определенным ресурсным потенциалом, но и способным и стремящимся его капитализировать.

Декларированная на национальном уровне стратегия устойчивого социально-экономического развития предполагает определение приоритетных направлений инновационной модернизации в целях достижения передовых технологических укладов. В связи с чем инвестиции в технологическое развитие являются ориентиром качественных трансформаций трудовых ресурсов, обладающих современными и гибкими профессиональными компетенциями и квалификациями, соответствующими потребностям инновационно ориентированной экономики. Качественным параметром, определяющим конкурентоспособность человеческих ресурсов, является уровень накопленного человеческого капитала как интегральная характеристика приобретенного в результате предшествующего инвестирования запаса знаний, умений и навыков, приносящих определенную отдачу при взаимодействии на рынке труда.

Одним из посредников между макроэкономическими закономерностями формирования человеческого капитала и микроэкономическим уровнем его менеджмента является область стратегического мышления, отражающая рациональные предположения руководителей сельскохозяйственных предприятий в изменении внешней среды и на этой основе определяющая стратегию и тактику развития. В этой связи топ-менеджмент сельскохозяйственных организаций акцентирует внимание на качестве накопленного человеческого капитала, воспроизводимого институциональной средой, который становится определяющим фактором в их деятельности.

Изучение тенденций формирования, накопления и эффективного использования человеческого капитала в отечественной аграрной среде в последнее время приобретает особую актуальность как на уровне

частнонаучных экономических, так и комплексных междисциплинарных исследований. Несмотря на то, что огромное количество зарубежных и отечественных авторов акцентируют свое внимание на проблемах развития человеческого капитала, многие из них упускают из поля зрения сельскохозяйственные предприятия как объект его преломления. Анализ достаточного количества литературных источников, посвященных данной проблематике, свидетельствует, что большинство исследователей акцентируют свое внимание на социально-экономических и институциональных аспектах формирования человеческого капитала, предполагая, что истоки его зарождения являются базисом образования капитала, как такового. Позиция авторов концептуально отличается от существующего подхода, акцентируя свое внимание на теоретических аспектах трансформации накопленного человеческого потенциала в капитализированную плоскость. Вследствие чего человеческий капитал становится таковым посредством его использования и приращения в процессе жизнедеятельности индивида.

В последнее время отмечается усиление противоречий между вектором постиндустриального перевооружения и сложившимися потребностями аграрного производства, отраженными в предлагаемых отечественными исследователями концепциях неоиндустриализации и реиндустриализации. Таким образом, одной из важнейших задач развития агропромышленного комплекса настоящего времени является поиск направлений совершенствования управления человеческим капиталом и разработка инструментария сбалансированного его инвестирования как в сфере высокоинтеллектуалоемкого производства, так и в традиционных отраслях экономики, одной из которых выступает сельское хозяйство. При этом результативность подобных механизмов во многом определяется действиями аграрных организаций в области принятия стратегических решений по управлению человеческим капиталом, а также активизацией его вовлечения в процессы повышения конкурентоспособности как на региональном, так и национальном уровнях.

Концептуальные подходы, развиваемые в рамках управления человеческим капиталом в аграрной сфере, постоянно совершенствуются, пытаясь соответствовать современным взглядам и принципам научного поиска. Развитие представлений о системе управления человеческим капиталом, турбулентность экономических условий обуславливают необходимость пересмотра привычных форм и инструментов работы с кадровым составом, совершенствование методов и гибких систем управления им в целях формирования и накопления человеческого капитала, восприимчивого к инновациям.

Вклад авторов: Т. А. Тетеринец – введение, главы 1 – 5, заключение; А. И. Попов – введение, глава 6, заключение.

1. ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЩЕСТВЕ

Современный этап постиндустриального развития стран определяет направления развития мировой экономики в XXI веке. Материальное производство товаров и услуг, несомненно, сохранит свою значимость, однако их удельный вес и экономическая эффективность будут определяться, в первую очередь, наличием и уровнем использования новых знаний, технологий и методов управления. В настоящее время лидирующие позиции в экономическом развитии принадлежат способам производства и коммуникации знаний. Соответственно, базисом инновационного роста любой экономической системы выступает непосредственно человек с его интеллектуальным потенциалом. Именно поэтому человеческий капитал становится самым ценным ресурсом современного общества, причем более важным, чем природное или материальное богатство. Теоретически и эмпирически доказано, что человеческий капитал предопределяет перспективы экономического развития и направления научно-технического прогресса.

Способности человека и творческие качества, используя которые он преобразует себя и окружающий его мир, традиционно занимали центральное место в различных областях наук. Однако интенсивное развитие материальных факторов производства, обусловленное промышленной революцией, несколько отстранило проблемы развития человеческого капитала и его производительных способностей, спровоцировав заблуждение относительно главенства физического капитала в обеспечении экономического роста. Длительный период производительные способности человека исследовались сквозь призму количественных факторов производства. Основная задача заключалась в том, чтобы результативно соединить имеющийся производственный потенциал: земельные и трудовые ресурсы, основной и оборотный капитал. Процессы глобализации мировой экономики, скорость информатизации производственных процессов обуславливают необходимость пересмотра сущности человеческого капитала, определения его роли в современном обществе и на этой основе формирования новой концепции управления им с учетом уровня образования и компетентности, творческих способностей и гибкости в принятии решений, состояния здоровья, культурных традиций, нравственности и т.д.

В этой связи проведение исследований управления развитием человеческого капитала и приращения его потенциала является весьма актуальным.

Различные формы общественного разделения труда способствуют не только выявлению специализации, но и ее углублению. При этом специализируясь в одной области, человек нуждается в широком спектре товаров и услуг, удовлетворяющих его возрастающие потребности. В данном случае возникающее право обмена является способом включения в цивилизацию. Поэтому человек является не только «животным, делающим орудия труда» (*tool-making animal*), но и «животным-обменивающимся». Обмен основан на углубляющемся разделении труда, а его основой является вложение в человека, благодаря которым он совершенствует и развивает свои сравнительные преимущества. В то же время в ходе разделения труда происходит упрощение производственных функций, что подготавливает промышленную революцию. Труд низводится до простого элемента мануфактуры, поэтому издержки обучения для большинства рабочих понижаются. Благодаря этому, возникает возможность замены ручного труда машинным, а мужского труда – женским и детским. Естественно, в этих условиях проблема оценки человека как капитала еще не возникла.

Современные концепции человеческого капитала основываются на взаимодействии двух факторов – физического капитала (основные средства, технологи, технические инновации) и человеческого капитала (знания, навыки, опыт, мотивация, которые используются человеком в трудовой деятельности). Общество расходует свои накопления не только на удовлетворение текущих потребностей, но и накапливает средства для их реализации в будущем. Одной из форм таких накоплений выступают инвестиции в человеческий капитал – поддержание здоровья, получение образования, перепрофилирование и переобучение, затраты на получение новой информации и т.д. В результате приращение человеческого капитала можно оценить размером потенциального дохода, который он способен получить в будущем, либо величиной дополнительно полученных знаний с учетом текущих инвестиционных вложений.

Изучение генезиса теории формирования и управления человеческим капиталом позволяет сформировать единую концепцию, раскрывающую особенности трансформации теоретико-методологических представлений в рамках научной парадигмы, соответствующей определенному историческому этапу развития общества. Это позволяет выработать теоретические знания о сущности его свойств, которые

сохраняются и модифицируются на всех этапах развития, проанализировать содержание и структуру человеческого капитала в современных условиях с учетом отраслевых спецификаций, особенности управления человеческим капиталом в контексте инновационно ориентированного развития общества.

Проблема развития человеческого капитала имеет глубокие корни в истории экономической мысли. О роли человека в жизни общества размышляли еще философы Античности. **Платон** (428 или 427 г. до н.э. – 348 или 347 г. до н.э.) в трактатах «О душе» и «Государство» изучал место человека в системе социальных и экономических отношений. Он отмечал важность процесса обучения человека – «ведь правильное воспитание и обучение пробуждает в человеке хорошие природные задатки, а у кого они уже были, те благодаря такому воспитанию становятся еще лучше – и вообще, и в смысле передачи их своему потомству, что наблюдается у всех живых существ» [1, с. 172]. **Аристотель** (384 г. до н.э. – 322 г. до н.э.) предполагал, что человек стремится к собственному счастью, а «счастье – это некая деятельность души в полноте добродетели» [2, с. 60]. Он пришел к выводу, что добродетель бывает двух видов – мыслительная и нравственная; и если первая рождается привычкой, то «мыслительная возникает и возрастает преимущественно благодаря обучению» [3, с. 64].

Длительное время возможность придания индивиду свойств капитала ограничивалась нравственными нормами. Как отмечал **И. Г. фон Тюнен** (1783 – 1850), моральная скромность заставляла авторов научных исследований абстрагироваться от мыслей, какова стоимость человека и, соответственно, какова величина капитала, который может быть в него вложен. В связи с отсутствием желания оценивать человеческие ресурсы в стоимостном выражении «проистекает недостаток ясности и путаность понятий в одной из наиболее важных областей политической экономии», и «свобода и достоинство людей могли бы быть успешно обеспечены, если бы они были субъектами законов о капитале» [3, с. 9].

Значительный интерес представляют собой научные труды, посвященные исследованию человека, его потребностей и потенциала, философов XVI –XIX веков. **Т. Гоббс** (1588 – 1679) в работе «Левиафан» подчеркивал, что стоимость индивида составляет такую величину, которая оценивает пользование его силы и, соответственно, не является абсолютным показателем, а относительным, зависящим от таких факторов, как необходимость в данном работнике и методы оценки его способностей [3, с. 34].

Дж. Локк (1632 – 1704) в своей работе «Два трактата об управлении государством» отмечал, что «каждый человек обладает некоторой собственностью, заключающейся в его собственной личности... Труд его тела и работа его рук ... принадлежат ему. Что бы тогда человек ни извлекал из того состояния, в котором природа этот предмет создала и сохранила, он сочетает его со своим трудом и присоединяет к нему нечто, принадлежащее лично ему, и тем самым делает его своей собственностью» [4, с. 277].

Формирование теории человеческого капитала теоретически можно отнести к эпохе зарождения капитализма. Это обусловлено научными работами таких ученых, как У. Петти, А. Смит и Д. Рикардо. Первую попытку определения стоимостной оценки производительных качеств человека сделал *У. Петти* (1623 – 1687), являющийся родоначальником английской классической политэкономии. Английский экономист и статистик акцентировал внимание на том, что богатство общества, в том числе его экономическая составляющая, во многом определяется видами занятости населения. При этом он различал бесполезную деятельность и занятия, которые «повышают квалификацию людей и располагают их к тому или иному виду деятельности, которая сама по себе имеет огромное значение» [5, с. 82]. В работе «Политическая арифметика» (1676 г.) раскрывается метод расчета ценности каждого человека, отмечается, что «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят» [6, с. 171]. В своем труде он приводит расчеты сравнительной стоимости различных профессий. Например, «моряк в действительности равен 3-м крестьянам». Он исходил из того, что общественное богатство зависит как от типа занятий людей, так и их способностей к труду. У. Петти считал, что взрослого человека необходимо оценивать в 2 раза дороже, нежели ребенка. Он определяет величину запаса человеческого капитала размером прироста заработка как пожизненной ренты, увеличенной на рыночную ставку процента. При этом объем заработка он определял путем вывода личного дохода из национального.

Анализируя соотношение годовых расходов государства и доходов от имущества, он приходит к выводу, что покрытие недостающей части государственных расходов должно осуществляться за счет трудовой деятельности людей. Основываясь на данном утверждении и используя статистические расчеты, У. Петти отмечал следующее: если имущество королевства приносит доход в размере 15 млн ф. ст. и оценивается в 250 млн ф. ст., соответственно, население, приносящее

25 млн ф. ст. дохода, должно стоить 417 млн, «ибо хотя считается, что ценность отдельных человеческих индивидов равна приблизительно восьми годовым доходам, однако весь род людской имеет такую же стоимость, как и земля, будучи по своей природе, сколько мы знаем, столь же непреходящим. Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством, имуществом или запасом страны, и что является результатом прежнего, или прошлого, труда, не считалось бы чем-то отличным от живых действующих сил, а оценивалось бы одинаково и одинаково бы участвовало в покрытии общественных нужд» [5, с. 84].

Петти У. отмечал высокую значимость общественного образования как элемента управления развитием человеческого капитала, включая поддержку одаренных и талантливых людей, содержание сирот и немощных людей: «школы и университеты должны быть организованы так, чтобы не дать возможности амбициям привилегированных родителей затопить эти заведения тупицами, и чтобы в качестве учеников могли быть избраны действительно способнейшие» [5, с. 54].

К сожалению, научное открытие У. Петти оказалось достаточно революционным, обогнав эпоху на несколько столетий. Его последователи, основоположники английской классической политэкономии конца XVIII – начала XIX вв., объективно оценили суждение о восприятии значимости человека как экономического ресурса. В то же время его идеи не нашли поддержки в части сравнительной оценки людей с материальными факторами производства. Данное обстоятельство привело к объективному снижению значимости «человеческого фактора» в эпоху промышленной революции. Величина упущенной выгоды от недооценки человеческого капитала существенно повлияла на темпы и скорость инновационно-технологического развития во многих странах. Развивая мысль У. Петти, К. Маркс в своей работе «Капитал» отмечает: «если на ранних («мануфактурных») стадиях развития капитализма относительно простые инструменты являлись дополнением к умелому работнику, то после развития машинного производства, наоборот, человек как «простая рабочая сила» стала дополнением к сложной машине» [7, с. 374]. Однако появление массовой безработицы в развитых европейских странах привело к тому, что наличие достаточного количества свободной рабочей силы существенно снизило ценность данного вида ресурса, хотя и позволило сформировать убеждение, что человек является необходимым ресурсом производства. Объективными факторами экономического развития в этом периоде выступали новые материалы, механизмы и технологии. Совершен-

ствованию человеческого капитала уделялось незначительное внимание.

Спустя почти столетие *А. Смит* (1723 – 1790), а также другие классики экономической теории признали концепцию человеческого капитала *У. Петти*. В своем трактате «Исследование о природе и причинах богатства народов» *А. Смит* отмечал, что благосостояние населения определяется в большей степени количеством работников и качеством их навыков. В отличие от *У. Петти*, который включал в расчеты стоимости человеческого капитала как трудоспособное, так и нетрудоспособное население, *А. Смита* исходил из преобладающей значимости рабочего населения.

Рассуждая о реальной и номинальной цене товаров, *А. Смит* отметил, что «труд был первоначальной ценой, первоначальной покупной суммой, которая была уплачена за все предметы. Не на золото или серебро, а только на труд были приобретены все богатства мира» [8, с. 38]. Практически первым в экономической теории он формирует концептуальный подход к пониманию природы человеческого капитала, дополняя материализованную часть национального богатства приобретенными и полезными способностями и навыками членов общества. «Приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в его личности. Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит. Большую ловкость и умение рабочего можно рассматривать с той точки зрения, как и машины, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, но возмещают эти расходы вместе с прибылью» [8, с. 294–295].

При этом он отмечает проблематичность установления соотношений между разными видами трудовой деятельности, призывая учитывать не только сложность выполнения работ, но и степень мастерства работника – «один час занятия таким ремеслом, обучение которому потребовало десять лет труда, может содержать в себе больше труда, чем работа в течение месяца в каком-нибудь обычном занятии, не требующем обучения» [8, с. 39].

В своем труде «О составных частях цены товара» *А. Смит* применяет достаточно новую категорию «основной капитал личности», который он рассматривает как составную часть стоимости товара и общественного производства. Исходя из этого, размер вознаграждения

за труд обуславливается его общественной значимостью, а также вложением в получение конечного результата способностей и навыков работника. «Точно так же если какой-либо вид труда требует особенного искусства и ловкости, то уважение, с которым люди относятся к таким способностям, придает их продукту большую стоимость, чем это соответствовало бы времени, затраченному на него. Такие способности и таланты редко могут быть приобретены при отсутствии продолжительного предварительного упражнения, и высшая стоимость их продукта часто является лишь вполне разумным возмещением того времени и труда, которые надо было потратить на приобретение их» [8, с. 103].

Анализируя состав основного капитала, отличительной чертой которого является возможность приносить доход, А. Смит выделял такие структурные составляющие, как машины, орудия труда, производственные постройки, затраты на улучшение земель, а также накопленные и полезные способности населения. «Приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в его личности. Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит» [9, с. 208].

В своих учениях А. Смит развивает идею «неуравнительного» равенства. Согласно этой теории, люди от природы изначально имеют существенные различия, что, по мнению автора, является их достоинством, а не недостатком. Дальнейшее воспитание и полученное образование определяют перспективы развития и спецификацию особенностей каждого человека. Правильное выявление и развитие последних позволяют индивиду специализироваться в той сфере деятельности, которая приносит ему наибольший доход за счет имеющихся сравнительных преимуществ. Ключевая идея его научных исследований, которая является одной из основополагающих в теории человеческого капитала, состоит в том, что инвестиции, направленные на повышение производственных способностей человека, способствуют росту общественной производительности и возмещаются полученными совокупными доходами [8, с. 208].

Ж. Б. Сэй (1767 – 1832) – продолжатель творческого наследия А. Смита, абсолютизовавший его идеи об экономическом либерализме, стихийном рыночном механизме хозяйствования. В своих работах он развивает идеи А. Смита и отмечает, что в процессе производ-

ства создаются не только материальные блага, но и услуги. Отношения между рабочим и капиталистом им рассматриваются как обмен услугами.

В отличие от других классиков, Ж. Б. Сэй выделял три основных фактора производства: труд, капитал и землю, которые формируют «производительные фонды», т.е. национальное богатство. Исходя из этого, совокупный национальный доход состоит из трех частей – вознаграждения за труд, земельной ренты и прибыли на капитал.

Согласно его учению, человек выступает в виде «живого» капитала. Получение профессиональных навыков требует исходных инвестиционных вложений. В дальнейшем в процессе трудовой деятельности эти способности накапливаются и способствуют росту производительности труда. Таким образом, для человека характерны такие же особенности, как и для овеществленного капитала [9, с. 156].

В своем научном издании «Начала политической экономии и налогового обложения» *Д. Рикардо* (1772 – 1823) акцентирует внимание на высокой значимости образования в формировании человеческого капитала. Он отмечает, что данная статья расходов является основной при его методологической оценке. Рикардо Д. отмечал, что труд, как и используемые в процессе производственной деятельности предметы, имеет как естественную, так и рыночную цену. Согласно его подходу, естественная цена труда предполагает оплату минимальных потребностей человека: питание, жилье, одежда и т.д. Таким образом, естественная стоимость человеческого труда определяется величиной минимальной заработной платы. При этом Д. Рикардо отмечал, что скорость экономического развития общества обуславливает пропорциональный рост естественной цены человеческого капитала. Его рыночная цена определяется соотношением спроса и предложения на данный вид рабочей силы: «труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии» [10, с. 449].

Дж. С. Милль (1806 – 1873) в своих трудах исходил из того, что производство образует два основных элемента: физический и интеллектуальный труд («мускульный и нервный»), а также природные объекты его приложения. Он отмечал, что «понятие труда необходимым образом включает не только само по себе трудовое усилие, но также все неприятные ощущения, все физические неудобства или умственные напряжения, связанные с применением мускульной или духовной энергии или той и другой вместе в каком-либо роде занятий» [11, с. 109]. Дж. С. Милль в целом определял капитал как ранее накопленный запас результатов прошлого труда. Исходя из этого, величина

заработной платы определяется соотношением численности работоспособного населения и капиталом.

По его мнению, повышение эффективности общественного труда обусловлено формированием и развитием производительных качеств индивида с детского возраста. «Для общества в целом труд, издержки на содержание подрастающего поколения образуют часть затрат, которые составляют условие производства и которые с лихвой возмещаются из продуктов будущего труда этого поколения». Он отмечает, что техническое и производственное обучение населения, труд, затраченный на овладение производственными ремеслами, осуществляется в «действительности и главным образом ради получения этим путем большего или более ценного продукта, ради того, чтобы обучающийся мог впоследствии получить эквивалентную или большую плату за свой труд, сверх вознаграждения учителя, если его нанимали» [11, с. 123].

Дж. С. Милль большое внимание уделял умственному труду, а также его роли и значимости в производственном процессе. Интеллектуальный труд, по его мнению, способствует не только формированию производительных сил индивида, но и развитию его физических и умственных навыков. Поэтому его следует рассматривать как необходимую часть труда, с помощью которого общество реализует свою производственную функцию. Данное обстоятельство обуславливает учитывать не только физический, но и умственный труд при формировании стоимости продукта.

Особое значение он придает результатам умственного труда, проявляющимся в изобретении промышленных процессов и технических новшеств. Дж. С. Милль считал, что именно этот труд непосредственно способствует эффективному производству конечного продукта. В то же время он отмечает значимость умственного труда ученого или мыслителя-теоретика, наделяя его такой же производительностью, как и физическую деятельность. «Этот труд расширяет знания о силах природы и ведет к их применению в практических целях, на его основе совершаются изобретения и его следует относить к факторам производства. Издержки на осуществление такого труда следует рассматривать в высшей степени производительной частью издержек» [11, с. 124–125]. В результате Дж. С. Милль компилирует теоретические мысли к пониманию значимости интеллектуального труда и рассмотрению его как важнейшей составляющей производительных способностей индивида, а также необходимости комплексной оценки влияния творческого мышления работника на производственный процесс.

По его мнению, развитие интеллектуальных способностей людей возможно при условии реализации действенных мер, направленных на восстановление и развитие системы познавательной и образовательной деятельности в обществе.

Отличительной особенностью его теории является роль свободы выбора индивида, которую ему обеспечивает уровень научно-технологического развития. Дж. С. Милль исходил из того, что степень интеллектуального развития общества становится одной из его важнейших ценностей, так как в дальнейшем существенно расширяет свободу выбора индивида, развивает потребности и побуждает человека преобразовывать свою производственную деятельность. Отличительной особенностью формирования человеческого капитала, в его широком смысле, является способность человека совершенствовать свой профессионализм, который приобретает форму капитала в процессе его материализации [11, с. 183–184]. В результате значимость человеческого капитала проявляется в его способности обмениваться на конкретные материальные блага, а его ценность определяется возможным количеством приобретаемых благ.

Дж. С. Милль одним из первых пришел к выводу, что инвестирование в человеческий капитал должно осуществляться за счет следующих основных источников: нанимателем – посредством накопленных сбережений, и работником – путем перераспределения оплаты труда для наращивания капитала в будущем. Следует отметить, что само человеческое существо Дж. С. Милль не считал капиталом и отмечал, что человек служит целью, ради которой существует богатство, а вот приобретенные способности человека с полным основанием можно отнести к категории «капитал».

У. Фарр (1807 – 1883) в своих исследованиях усовершенствовал методический подход У. Петти, используемый для оценки человеческого капитала. В основу его методики положено дисконтирование будущих чистых заработков индивидуума без учета личных трат и исчисление их текущей стоимости. Следует отметить, что в своих расчетах У. Фарр использовал в качестве поправочного множителя коэффициент смертности.

К. Маркс (1818 – 1883) рассматривал рабочую силу с точки зрения ее способности к труду как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [12, с. 178]. Он исходил из того, что «стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, определяется

рабочим временем, необходимым для производства, а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли... Стоимость рабочей силы есть стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания жизни ее владельца». [12, с. 181 – 183]. Он отмечал необходимость совершенствования производительной силы созидательными, умственными способностями человека, для развития которых необходимо свободное от работы время. При этом формирование человеческого капитала осуществляется в процессе образования основного капитала, одним из элементов которого выступает непосредственно человек. Он подчеркивал, что более производительный и профессиональный труд должен иметь более высокую стоимость, так как получение новых знаний и дополнительных навыков требует более высоких инвестиционных издержек и овеществляется более высокой стоимостью. При этом он отмечал, рабочая сила на рынке труда выступает в качестве товара, форму капитала она приобретает только в руках ее покупателя – капиталиста.

В своих трудах К. Маркс приоритетную роль отводит труду человека, рассматривая его как производственный процесс в рамках капиталистических отношений. По его мнению, личные качества человека не определяют его способности к труду и не являются основным источником накопления богатства. Поэтому труд человека, который может проявляться как в простой, так и сложной формах, К. Маркс рассматривает в абстрактном виде. Исходя из этого, конкретные способности отдельно взятого индивида как бы «растворяются» в плоскости общественного труда. «Производительная сила труда определяется разнообразными обстоятельствами, между прочим средней степенью искусства рабочего, уровнем развития науки и степенью технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса, размерами и эффективностью средств производства, природными условиями» [12, с. 46 – 48].

Несмотря на это, К. Маркс затраты на восстановление трудовых ресурсов рассматривал как объективный процесс общественного воспроизводства. В своих трудах он отмечал, что траты на образование являются объективной составляющей качественного воспроизводства работников и на этой основе обеспечения роста производительности труда. К числу неизбежных расходов он также относил постоянные затраты общества на воссоздание «человеческих мускулов, нервов, мозга и т.д.», используемых рабочими в своей деятельности. В состав затрат необходимо включать издержки, обеспечивающие замещение работников, а также восстановление последующих заместителей тру-

довых ресурсов: обеспечение жизнедеятельности детей работников, их воспитание и оплата образования. Данная величина издержек должна составлять кругооборот стоимости, затрачиваемой на воспроизводство рабочей силы [12, с. 31]. При этом он считал, что общественные траты должны дифференцироваться в зависимости от навыков и квалификации рабочей силы.

Согласно теории К. Маркса, производственные капиталистические отношения материализуются не только в произведенных стоимостях, но и идентифицируются результатами живого труда, отражением которого является личность отдельного работника. По его мнению, указанные процессы, преломляясь сквозь совокупность произведенных стоимостей и рабочей силы, определяют различные социально-экономические формы его бытия. Исходя из этого, он делает вывод о необходимости комплексного изучения структуры экономических отношений, так как в противном случае имеющаяся трактовка сущности трудового человека будет недостаточной.

Формируя новую теорию труда, К. Маркс не акцентирует внимание на приоритетности врожденных и приобретенных способностей человека. Он не поддерживал сформированную позднее классическую форму его понимания. В большей степени его интересовала производственная часть данного вопроса и раскрывающиеся в нем экономические отношения, а также их стоимостная оценка. Он принижает значение и роль в производственном процессе человеческого потенциала отдельных субъектов. Исходя из этого, можно констатировать, что сущность человеческого капитала, во всем многообразии этого понятия, рассматривается им достаточно односторонне. За пределами его исследования остались влияние уровня образования, творческий подход к деятельности, личностные стремления и аналогичные факторы, оказывающие непосредственное влияние на производительность труда и во многом определяющие скорость технологического развития.

Значительное влияние на развитие концепции человеческого капитала в разрезе классической политической экономии внесли представители неоклассической западной экономической мысли, в числе представителей которой можно выделить Л. Вальраса, Дж. Б. Кларка, Э. Линдаля, А. Маршалла, Дж. Мак-Куллоха, Г. Мюрдаля, В. Парето, А. Пигу, И. Фишера, Дж. Уолша и др. Несмотря на некоторое различие в понимании основополагающих целей и трактовке сущности человеческого капитала, ученых объединяла единая идея трансформации сложившейся теории с учетом динамично развивающейся объективной

реальности. Исторически сложилось, что период их жизни и активного творчества характеризуется масштабным нарастанием влияния технологического фактора на развитие производительных сил и отношений в обществе. Ускоренные темпы видоизменения рыночных отношений в экономике западных стран стимулировали процессы разделения и дифференциации труда, одновременно усиливали антагонизм и взаимосвязь как между отдельными участниками производственных процессов, так и внутри экономической системы.

Данный экономический этап развития характеризуется углублением социально-экономических разногласий между нанимателями и наемными рабочими, одновременно с развитием механизмов свободной конкуренции происходит эмансипация монополий. Авторы и последователи неоклассической экономической мысли как в рамках развития марксистской теории, так и в противовес ей продвигали и обосновывали альтернативные идеи понимания сущности человеческого капитала, особенностей труда и характера трудовых процессов в сложившихся условиях, возможных и потенциальных ресурсов экономического роста.

В целом их творчество характеризуется идеей разработки единых методологических подходов к изучению сущностных взаимосвязей производительной деятельности человека. Основываясь на принципе маржинализма, т.е. полезности, представители данного направления переносят его экономическое содержание на теорию труда и производительности, непосредственно на человека как составного элемента национального богатства страны. Соединяя понятия «человек» и «капитал», они попытались теоретически определить его исходную сущность. Часть из них придерживалась мнения, что вложение инвестиций в человеческий капитал необходимо осуществлять в течение всей жизни человека. Тогда они должны «принести норму дохода, согласующуюся с другими видами инвестиций; плюс нормальную норму доходов, определяемую рыночной процентной ставкой» [13, с. 70].

Одним из результатов творческой мысли представителей неоклассической школы явилось формирование и внедрение в практическую деятельность теории и методологии психолого-экономического анализа. В ее контексте отдельный субъект хозяйствования представлял собой не предмет исследования, а способ изучения динамически изменяющихся экономических явлений и процессов. Поэтому определение, изучение и анализ внутренних стимулов работника как производителя общественных благ является неотъемлемым элементом механизма повышения производительного труда. Они считали, что

увеличение эффекта полезной отдачи обусловлено удовлетворением необходимым количеством потребительских благ. При этом содержание и количество «необходимого» в их работах не нашло должного внимания.

Дж. Р. Мак-Куллох (1789 – 1864) был наиболее усердным учеником Д. Рикардо. Его взгляды были взглядами либерального тори – оптимистического, но консервативного. Можно даже обнаружить постепенный переход в его работах от абстрактного подхода Д. Рикардо к более свободному анализу А. Смита. От изложения экономической теории он явно перешел к сбору описательного и фактического материала. Его «Словарь торговли и коммерческой навигации» (*Dictionary of Commerce and Commercial Navigation*, 1832) и «Статистическое исследование Британской империи» (*A Statistical Account of the British Empire*, 1837) демонстрируют его энциклопедическое знание британской экономики. Эти работы остаются актуальными источниками справочного материала и по сей день. Его труд «Рассуждение о развитии политической экономии» (*Discourse on the Rise of Political Economy*, 1824) был фактически первой попыткой изложения формальной истории экономических доктрин.

В своей работе *Principles of Political Economy* (1825) Дж. Р. Мак-Куллох рассматривал человека как источник капитала. Он считал, что недостаточно рассматривать капитал исключительно сквозь призму произведенной продукции или оказываемых услуг. «Не существует каких-либо обоснованных причин, по которым сам человек не мог бы им считаться, и очень много причин, по которым он может быть рассмотрен как формируемая часть национального богатства». Отношения между рабочими и капиталистами рассматриваются как отношения равноправных партнеров, каждый из которых получает свою законную долю дохода – заработную плату и прибыль [14, с. 48].

В конце 30-х гг. XX в. **Нассау Сениор** (1790 – 1864) предполагал, что человек может также трактоваться как капитал. Его рассуждения о природе человеческого капитала во многом схожи с учением Ж. Б. Сея. Он рассматривал человека как объект капиталовложений, вкладываемых с последующим ожиданием получения дополнительного дохода. Если не считать применяемую автором терминологию, то его рассуждения весьма тесно перекликаются с теорией воспроизводства рабочей силы К. Маркса. Ключевой составной частью определения понятия «рабочая сила» у Маркса и у теоретиков человеческого капитала является один и тот же компонент – человеческие способно-

сти. Об их развитии и совокупной эффективности К. Маркс неоднократно говорил, подчеркивая необходимость развития «индивида».

Дж. Р. Мак-Куллох сформировал «теорию рабочего фонда», в рамках которой экономическая система рассматривалась в контексте некой крупной компании. В соответствии с этим подходом оплата рабочим осуществляется из единого крупного фонда, который распределяется между работниками. При этом увеличение числа рабочих будет способствовать снижению оплаты труда. Данная концепция соответствует «железному закону заработной платы», который стал решающим аргументом относительно ограничения размеров семьи. Представленная теория была подвергнута жесткой критике, однако именно она дала возможность определить капитал как аванс рабочим для поддержания их существования.

Большой вклад в развитие экономической теории человеческого капитала оказало творческое наследие *А. Маршалла* (1842 – 1924). Поддерживая основные постулаты классической экономической теории, он формирует новые концептуальные подходы исследования сущности, структуры и механизма воспроизводства человеческого капитала, его места и роли в производственном процессе. В своих исследованиях английский экономист выдвигает идею количественного измерения человеческого труда и оценки его производительности, а также экономической роли знаний (образования) в этом процессе. Понятие «капитал» А. Маршалл рассматривает как «весь накопленный запас средств для производства материальных благ и достижения тех выгод, которые обычно считаются частью дохода. Значительную часть капитала составляют знания и организация, причем из них одна часть находится в частной собственности, а другая – нет. Знание, – подчеркивал он, – это наш самый мощный двигатель производства» [15, с. 208]. Данный подход существенно углубляет содержание и внутреннюю структуру сложившегося понятия «капитал» как ведущего фактора производства и дополняет его накопленным «знанием», воплощенным в трудовой деятельности, раскрывая его сквозь призму «экономической деятельности человека».

А. Маршалл высоко оценивал полезность капитальной стоимости человека. Он утверждал, что самый ценный капитал – это тот, который инвестирован в человеческое развитие. Ученый тесно связывал между собой материальное благосостояние и уровень развития человеческого капитала. Он отмечал, что каждый экономический субъект стремится к материальному комфорту и при этом старается сделать каждое свое действие экономически целесообразным. В этой связи он уделял

большое внимание проблемам обучения людей, полагая, что хорошее образование способно принести большие выгоды даже рядовому рабочему [15, с. 246].

Проводя исследование изменений квалифицированного труда во времени, А. Маршалл особенно подчеркивает имеющиеся у человека способности к труду. Исходя из этого он вводит дефиницию «общая способность», содержание которой трактует следующим образом: «обозначает те качества и тот распространенный уровень знаний и смысленности, которые составляют общую черту всех высших форм производительности. Тогда как физическую сноровку и знание конкретных материалов и процессов, требующихся для специфических целей отдельных производств, он определяет как «специализированную способность» [15, с. 284].

В своей теории А. Маршалл выделил некоторые особенности формирования спроса и предложения на рынке труда:

- человеческий фактор производства не имеет столь явной количественной оценки на рынке труда, поэтому он не покупается и не продается, как иные материально-вещественные факторы;

- нематериальные факторы производства, такие как условия и организация труда и отдыха, коллектив работников, оказывают значительное влияние не только на выбор места работы, но и определяют стоимость рабочей силы;

- формирование стоимости рабочей силы зачастую осуществляется под влиянием неблагоприятных условий, обусловленных ее избыточностью на рынке, «нехранимостью», а также бедностью продавцов, которые вынуждены себя реализовывать в целях обеспечения необходимых условий жизнедеятельности;

- длительный срок окупаемости инвестиционных вложений в человеческий капитал, обусловленный достаточным промежутком времени на профессиональное обучение работников и медленной отдачей результатов [15, с. 535 – 543].

А. Маршалл обращал внимание на то, что «мотивы, побуждающие человека накапливать персональный капитал в виде вложений в образование, сходны с теми, которые побуждают накапливать материальный капитал». При этом он опроверг идею о человеческом капитале как нереалистичную, так как «человеческие существа не продаются на рынке», что в немалой степени повлияло на снижение интереса зарубежных ученых к исследуемой проблеме в начале XX века. При этом следует отметить, что А. Маршалл концепцию человеческого капитала не рассматривал как основную в системе экономических отношений.

Обеспечение населения достойным качеством образовательных услуг А. Маршалл рассматривает как способ национального инвестирования человеческого капитала. По его мнению, только в таком контексте «общая способность» посредством «образования всех» имеет значение для нации и наполняется основным смыслом. Данное обстоятельство является объективным условием достижения высокого уровня технико-технологического прогресса в обществе, мастерства, творчества и даже искусства работников. В этой связи в своих трудах он акцентирует внимание на приоритетной роли науки в обеспечении высокого уровня производительности труда. Аргументируя свои размышления, А. Маршалл ссылается на открытие 1856 года Г. Бессемера, которое осуществило революцию в металлургии. Его суть заключалась в использовании конвертерного способа передела жидкого чугуна в сталь. Процесс осуществлялся без подведения тепла при использовании системы продувки воздухом в специальном вращающемся сосуде (конвертере). Данное изобретение позволило осуществлять производство высококачественной стали. «Экономическая выгода от использования одного крупного промышленного открытия, – отмечал он, – вполне достаточна для покрытия издержек на образование для целого города, ибо одна такая идея, как, например, главное изобретение Бессемера, обеспечивает такой же прирост производственной мощности, как труд 100 тысяч человек. Все средства, в течение многих лет затрачиваемые на обеспечение массам доступа к более высоким ступеням образования, с лихвой окупаются, если они приведут к появлению еще одного Ньютона или Дарвина, Бетховена» [15, с. 297].

Как показало время, особого внимания заслуживает идея А. Маршалла о необходимости прогнозирования внедрения новых знаний в производственную и общественную жизнь общества. «Прогресс и распространение знаний, – подчеркивал он, – неизменно приводят к применению новых машин, которые экономят человеческий труд, при условии, конечно, что какие-то усилия затрачены задолго до достижения конечной цели, ради которой они предприняты» [15, с. 300].

Тем не менее отдельные положения концептуальных подходов А. Маршалла к формированию экономической теории человеческого капитала отражают спорные моменты. В частности, в своих исследованиях он отмечал достаточно тесную взаимосвязь между оплатой труда и затратами на воспроизводство трудовых ресурсов, обучением и содержанием рабочих. В то же время А. Маршалл не отмечал существующей связи между экономическим ростом, уровнем образования

и величиной заработной платы работников. Дискуссионным является также утверждение о том, что предприятие, финансируя обучение персонала, не имеет права рассматривать в качестве дополнительной маржи полученную экономию средств в результате повышения квалификации трудовых ресурсов. Теория и практика современной экономической мысли свидетельствует об обратном: обучение сотрудников способствует повышению их квалификации, что в конечном итоге приводит к росту производительности труда, качества производимой продукции и, соответственно, получаемых доходов.

Дефицит квалифицированных кадров вследствие Второй мировой войны, существенные преобразования производительных сил общества посредством активного внедрения в производство достижений научно-технического прогресса, усиление влияния интеллектуального потенциала работников на темпы экономического роста обусловили активизацию интереса к исследованию состава, структуры и особенностям управления человеческим капиталом.

Основоположниками современной теории человеческого капитала являются лауреаты Нобелевской премии 1979 и 1992 годов Т. Шульц и Г. Беккер – американские ученые-экономисты. В 60-х годах XX века выходят в свет работы *Т. Шульца* (1902 – 1998) «Формирование капитала образования» и «Инвестиции в человеческий капитал», в которых процесс повышения качества труда работников рассматривается как закономерный итог дополнительных инвестиционных вложений в обучение. В этом контексте человеческий капитал приобретает конкретную стоимостную оценку, и его величина определяется величиной дополнительного дохода, полученного за счет новых знаний, навыков и интеллектуальных способностей человека. Т. Шульц закономерно полагал, что инвестиции в человеческий капитал являются базовой составляющей, определяющей возможности и направления экономического развития. Важно заметить, что эти затраты определяются не только прямыми вложениями в обучение и образование, но и усилиями самих обучающихся. В его теории были заложены начальные основы интеллектуальной составляющей формирования инновационного человеческого капитала. Важно заметить, что непосредственно термин «человеческий капитал» впервые появился в работах Т. Шульца, который предложил следующее его определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены

соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [16].

В своих работах он много внимания уделял особенностям экономического роста слаборазвитых стран, что позволило ему выдвинуть гипотезу зависимости уровня благосостояния людей от уровня накопленных ими знаний. Данное обстоятельство нашло отражение в формировании научной концепции человеческого капитала Т. Шульца, для которой характерна масштабность инвестирования. В его понимании эти вложения охватывали не только процесс классического обучения, но и приобретения знаний дома, на работе, в процессе общения с коллегами и т.д. По мнению ученого, человеческие ресурсы первоначально схожи, с одной стороны, с природными ресурсами, а с другой – с физическим капиталом. Изначально человек, как и природные ресурсы, не приносит должного эффекта. Только после соответствующей «обработки» человек приобретает качества капитала. Другими словами, увеличение издержек на повышение качественного состояния рабочей силы приводит к тому, что труд как первичный фактор, постепенно преобразуется в человеческий капитал. Т. Шульц отмечал, что вклад производственных возможностей человека в выпуск продукции намного выше иных форм богатства, вместе взятых.

Особенность человеческого капитала, по его мнению, заключается в том, что независимо от источников формирования капитала (собственных, государственных или частных) его использование контролируется самими собственниками. Инвестирование в человеческий капитал, в большей степени в образование, он считал единственным путем преодоления бедности. Важно заметить, что большое внимание Т. Шульц уделял «неосязаемым» факторам формирования человеческого капитала в его стоимостной форме. Время и усилия обучаемых он оценивал как большую часть всех затрат, осуществляемых в этом процессе. Он отмечал важную роль повышения уровня образования женщин и молодежи, считая «тремя главными функциями высшего образования»: выявление таланта, обучение и научно-исследовательская работа.

Согласно концепции Т. Шульца, увеличение инвестиций в человеческий капитал не только способствует росту производительности труда в обществе, но и повышает «экономическую ценность времени человека». В своих исследованиях он первым стал применять к данной теории те же категории, с помощью которых классическая политэкономия анализирует капитал в обычном смысле: прибыль, способы инвестирования. Поэтому инвестиции в человека должны опережать

вложения в основной капитал. Соответственно, право собственности на овеществленный капитал приобретает вторичное значение. Таким образом, общество, которое больше вкладывает в развитие человека, имеет больше шансов и предпосылок не только для увеличения объемов производства товаров и услуг, но и его более равномерного распределения.

Следует отметить, что Т. Шульц одним из первых в 1961 г. определил величину человеческого капитала в США. В своих исследованиях он использовал следующий способ расчета: стоимость одного года обучения каждого уровня, какой она была в 1956 г. (с учетом потерянных заработков), умножалась на число человеко-лет в процессе обучения, накопленных населением к тому или иному моменту времени [16, с. 25]. В своей работе «Инвестиции в человеческий капитал» он писал: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость. Понимание капитала, как нечто такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части: на человеческий и нечеловеческий капитал» [17].

Обобщая итоги формирования концепции человеческого капитала, изложенной Т. Шульцем, можно отметить следующее:

- дефиниция «человеческий капитал» приобретает стоимостную интерпретацию посредством приращения дохода, создаваемого за счет дополнительных знаний и способностей человека;
- образование выступает неотъемлемой частью человеческого капитала, а также важнейшим фактором, обеспечивающим экономический рост;
- капитал образования рассматривается как часть человеческого капитала вследствие того, что он неотделим от человека. Образование является источником покрытия будущих потребностей и поэтому приобретает форму капитала;
- увеличение производительности рабочей силы, повышение уровня квалификации работников и качественной составляющей их труда требуют дополнительных инвестиционных вложений;
- инвестирование образовательной и научной сфер деятельности аналогично вложениям в материализованные факторы производства и является необходимым условием формирования прибавочного продукта.

Содержательный контекст структуры человеческого капитала раскрывается в работах *Ф. Махлуна* (1902 – 1983). Используя понятия

«неусовершенствованный» и «усовершенствованный» труд, он рассматривает человеческий капитал как некий результат определенных усовершенствований данного рода. Ученый акцентирует внимание на необходимости различий человеческого капитала разного рода: «нужно отличать от усовершенствованного, ставшего более производительным благодаря вложениям, которые увеличивают физическую и умственную способности человека. Подобные усовершенствования составляют человеческий капитал» [18, с. 19].

М. Фридмен (1912 – 2006) подходил к трактовке человеческого капитала с позиции формирования личностного инновационного фонда, обеспечивающего своему владельцу постоянный доход, равный величине ожидаемых будущих поступлений. При этом он рассматривал этот доход как часть имущества человека, находящегося в его владении, наряду с деньгами, ценными бумагами или иными материальными ценностями. Его политическая философия превозносила преимущества свободного рынка с минимальным вмешательством государства. В сочинении 1962 г. «Капитализм и свобода» он высказался в поддержку добровольных вооруженных сил, плавающего валютного курса, отмены медицинских лицензий, отрицательного подоходного налога и школьных ваучеров. Он выступал в пользу программы выбора муниципальных школ, создав специализированный фонд *Friedman Foundation for Educational Choice* (ныне *EdChoice*) [19].

В своих книгах «Вложения в человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ», «Человеческий капитал и личное распределение дохода: попытка анализа», «Экономический подход к человеческому поведению» **Г. Беккер** (1930 – 2014) изложил макроэкономический фундамент теории человеческого капитала, согласно которой экономическое поведение человека определяется его стремлением к максимизации полезности в результате выбора из нескольких альтернатив. Под человеческим капиталом он понимал совокупность знаний, навыков, опыта и мотиваций, которые могут использоваться индивидом в процессе своей трудовой деятельности. Он спроецировал понятие «человеческий капитал» на микроуровень, в котором определил, что человеческим капиталом на предприятии является совокупность умений человека [20]. В его исследованиях подчеркивается особая природа человеческого капитала, с позиции двух аспектов: инвестиционной – как источник будущих доходов, и человеческой – как составная часть природного потенциала человека.

В основу анализа Г. Беккер положил представления о человеческом поведении, как рациональном и целесообразном, применяя такие

понятия, как цена, редкость, альтернативные издержки и т.п., к самым разнообразным аспектам человеческой жизни. Сформулированная им концепция стала основой для всех последующих исследований в этой области. Человеческий капитал, по мнению Г. Беккера, это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. «Эти инвестиции улучшают квалификацию, знания или здоровье и поэтому способствуют увеличению денежных или натуральных доходов» [21, с. 108].

Отличительной особенностью концепции Г. Беккера являлся рациональный подход к распределению инвестиций в человеческий капитал. Вложение средств в образование и переобучение осуществляется осознанно, оценивая возможные выгоды и затраты. Аналогично предпринимателям, вкладчики сравнивают ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций. К числу последних он относил проценты по банковским вкладам, дивиденды от ценных бумаг и пр. Исходя из того, что является экономически целесообразным, и принимается решение о продолжении образования или его прекращении.

Г. Беккер утверждал, что нормы отдачи являются регулятором распределения инвестиций между разными типами и уровнями обучения, а также системой образования и остальными видами экономической деятельности. Увеличение норм свидетельствует о недоинвестировании, снижение – о переинвестировании. Используя такой подход, он дал оценку экономической эффективности образования. В качестве примера можно привести расчет прибыли от высшего образования, которая определяется как разность в пожизненных заработках между теми, кто закончил колледж, и теми, кто ограничился базовым образованием. Основным элементом затрат на обучение, по его мнению, выступают «утраченные заработки», т.е. доходы, недополученные за годы обучения. Другими словами, «утраченные заработки» выступают измерителем ценности времени студентов, затраченного ими на формирование своего человеческого капитала. Сопоставление возможных выгод и затрат позволило определить эффективность вложений в человеческий капитал [22].

«Я пришел к убеждению, – отмечал он, – что экономический подход является всеобъемлющим, он применим ко всякому человеческому поведению». Соответственно, «каждое поведение» человека требует обеспечения инвестициями. Это инвестиции, связанные со вступлени-

ем человека в брак, с расходами на воспитание детей, медицину, образование, повышение квалификации, поиск информации, смену работы. Но инвестиции могут называться таковыми, если они направлены на рост производительных способностей человека и его доходов, способствуют росту оптимизма и качества жизни в целом». Кажется удивительным, но даже нарушающую закон деятельность он рассматривает в качестве профессии. «Люди решают стать преступниками по тем же соображениям, по каким другие становятся столярами или учителями, а именно потому, что они ожидают, что «прибыль» от решения стать преступником – приведенная ценность всей суммы разностей между выгодами и издержками, как не денежными, так денежными – будет превосходить «прибыль» от занятия иными профессиями» [20, с. 29].

В своих трудах ученый отмечает необходимость выделения отличий между специальными и общими инвестициями в человека, а также специфическими и общими ресурсами, в целом. Первые позволяют получить специальные знания и навыки, которые нацелены на повышение производительности труда работника только в организации, осуществляющей эти вложения: различные ротационные программы, изучение структуры и внутреннего распорядок предприятия. Осуществляя общую подготовку, работник приобретает компетенции и опыт, которые повышают его производительность независимо от сферы деятельности: владение различными программными продуктами, вождение автомобиля, знание иностранных языков и т.д.

Согласно данному подходу, инвестирование общей подготовки осуществляется непосредственно работниками с учетом его возможностей и приоритетов. Стремясь повысить свою квалификацию, они соглашаются на более низкую заработную плату в период обучения, что в дальнейшем позволяет им получать более высокий доход. В качестве доказательства Г. Беккер отмечал: «Ведь если бы обучение финансировали фирмы, то каждый раз при увольнении таких работников они избавлялись бы от своих вложений в них». Специальную подготовку оплачивают непосредственно предприятия, так как большая часть дохода от реализации специальных инвестиций остается в их распоряжении. В противном случае при увольнении работника по инициативе нанимателя затраты несли бы непосредственно работники. В результате формируется вывод: общий человеческий капитал формируются отдельными институтами: школами, колледжами, университетами и т.д., а специальный – непосредственно на рабочих местах. Выделение специального человеческого капитала во многом прояснило особенности и направления движения рабочей силы и факторов,

определяющих эти процессы. Было выявлено, что работники с большим стажем работы на одном месте реже меняют место работы, а заполнение вакансий осуществляется, в первую очередь, путем внутренних передвижений, а не путем внешнего найма.

В целом, практическая сторона теории человеческого капитала Г. Беккера заключается в количественной оценке рентабельности инвестиций в человека и сопоставлении ее с результативностью деятельности большинства компаний США [22, с. 23], что помогло конкретизировать и расширить представление об экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал. Появление большого числа частных учебных заведений, активизация деятельности консультационных фирм, проводящих краткосрочные семинары и специализированные курсы, свидетельствуют о том, что рентабельность в частном секторе просветительской деятельности вовсе не ниже, чем в других сферах. Например, в США в 60-е годы XX века рентабельность образовательной сферы на 10...15% превышала прибыльность других видов экономической деятельности. Таким образом, в результате проведенных исследований он доказал высокую эффективность вложений в человеческий капитал и обосновал необходимость увеличения государственных и частных инвестиций в образование и подготовку кадров.

Несмотря на то, что научные работы Г. Беккера и его соратников оказали существенное влияние на формирование современной концепции человеческого капитала, тем не менее представители других школ подвергали их критике. Например, представители так называемой «теории фильтра» отрицали прямую зависимость между обучением, производительностью и доходами. При этом образование они рассматривали как возможность продвижения в элитное общество наиболее способных людей. Радикальные экономисты утверждали, что образование в большей степени способствует образованию социального неравенства, так как в процессе производственной деятельности формируется зависимость труда людей от инвестиционного капитала. Представители альтернативных течений полагали, что тесная зависимость между уровнем образования и оплатой труда характерна для массовых явлений. При оценке стоимости человеческого капитала отдельного индивида эта корреляция не прослеживается, так как в этом случае на величину доходов оказывают влияние достаточное количество разнообразных факторов – национальность, пол, возраст и т.д.

В своих трудах К. Р. Макконнелл и С. Л. Брю человеческий капитал трактуют как «накопление предшествующих вложений в образова-

ние, подготовку, здравоохранение и другие факторы, способствующие повышению производительности труда» [23, с. 39].

Произошедшие трансформации общественного сознания привели к пониманию главенствующей роли человека в преобразовании общественных формаций и достижении социально-экономического прогресса. Изложенная в трудах *Л. Туроу* (1938 – 2016) современная концепция человеческого капитала основывается на широком спектре индивидуальных качеств работника. Акцентируется внимание на таких социальных свойствах личности, как воспитанность и образованность, политическая и правовая культура, гражданская ответственность. «Общество может рассчитывать на получение известных выгод от различных проектов инвестиций в человека именно потому, что они изменяют будущие или текущие предпочтения таким образом, что последние становятся совместимыми со стремлениями общества (или большинства в обществе), такие изменения в предпочтениях имеют ценность для общества, но не обязательно – для индивида» [24, с. 15]. По его мнению, отличительной чертой человеческого капитала является его экономическая способность. Она «влияет на производительность всех других вложений» [24, с. 48]. Отдельного внимания заслуживают взгляды Л. Туроу на необходимость дифференциации человеческого и физического капитала: «анalogии между человеческим капиталом и физическим интересны и волнующи, однако человеческий капитал нельзя анализировать точно так же, как физический капитал» [24, с. 73].

В русле этих исследований можно выделить экономические взгляды *Р. Дорнбуша* (1942 – 2002), *С. Фишера* (1943), *Р. Шмалензи* (1944), которые называют человеческий капитал «мерой воплощенной в человеке способности приносить доход» [25]. Согласно их утверждениям, к человеческому капиталу следует относить не только физические и трудовые способности человека, но духовно-мировоззренческие – культурные, психологические, морально-нравственные. В их работах отмечается, что значительную роль необходимо отводить личностным особенностям человека с учетом его социального окружения, гибкости и маневренности при принятии управленческих решений, его готовности брать на себя ответственность, собранности и решительности в наиболее сложных и неординарных ситуациях. По их мнению, это должно являться базовой идеей при формировании облика современного менеджера на различных уровнях управления.

Отдельного внимания заслуживает отечественный опыт рассмотрения вопросов теории человеческого капитала. Изначально следует

отметить, что русская экономическая школа длительное время не применяла дефиницию «человеческий капитал». Исследование отдельных аспектов данной концепции отражены в работах таких ученых, как Б. М. Генкин, С. А. Дятлов, М. М. Критский, М. В. Ломоносов, Д. И. Менделеев, И. Т. Посошков, С. Г. Струмилин, Л. Якоб и др. Основные идеи авторов данной школы в основном касались экономических аспектов образования, в частности изучения влияния народного образования на социально-экономическое развитие общества. В историческом аспекте концептуальные основы отечественной теории человеческого капитала были подвержены существенным трансформациям. Обобщив основные постулаты их взглядов, можно отметить следующее:

- фундаментальная роль в формировании содержания и направленности экономических отношений принадлежит человеческому капиталу;
- изменение динамики, увеличение диапазона дифференциации, расширение творческого потенциала производительного труда обуславливает появление качественно новых, возрастающих требований к работнику;
- формирование определенных характеристик и качественных составляющих человеческого капитала в каждый момент «исторического времени» обусловлено уровнем научно-технологического развития производства и общества.

Исходя из этого, выявление новых свойств человеческого капитала необходимо рассматривать в контексте многогранных взаимосвязей между работниками, организациями, отраслями и обществом в целом, имеющими синергетическую взаимозависимость и взаимодополняемость. Основываясь на историческом наследии и постулатах мировой экономической мысли, представители отечественных экономических школ стараются не только модернизировать, но и «адаптировать» свои идеи и исследования с учетом социально-экономических, исторических, культурных особенностей развивающегося отечественного социума. Они вносят существенный вклад в развитие концептуальных основ человеческого капитала посредством выявления и изучения специфических элементов, социально-экономических условий, факторов и механизмов управления этим процессом.

В России в 1812 г. *Л. Якоб* (1759 – 1827) рассчитал сравнительные затраты от найма вольных и крепостных работников, выразив их в пудах и четвертях ржи. В своих расчетах он использовал понятие «недополученный или упущенный доход». В результате расчетов

он сделал вывод, что производительность крепостных крестьян существенно ниже вольнонаемных и пришел к заключению, что свобода выбора деятельности человека оказывает существенное влияние на формирование человеческого капитала и уровень его производительности.

Большой вклад в развитие советской концепции человеческого капитала внесли труды академика *С. Г. Струмилина* (1877 – 1974), характерной чертой которых является тесная теоретическая и практическая взаимосвязь. Он являлся одним из основоположников научных исследований в области экономики труда в СССР [26, с. 61]. В его работах была произведена попытка оценить влияние системы образования на экономический рост, а также эффективность научно-образовательного потенциала национальной экономики.

В своих исследованиях он отразил практическое применение методологических подходов системного и комплексного анализа экономических явлений и процессов. Рассматривая трудовую деятельность сквозь спектр социального, экономического, психологического, физиологического и исторического методов, он существенно расширил границы исследования этого понятия как процесса. С. Г. Струмилин в своих работах дает обоснование труда как исторического процесса. Результаты его работы, раскрывающие проблемы повышения квалификации труда, отражающие значение образования для народнохозяйственного комплекса в целом, заложили теоретический фундамент формирования новой отрасли науки, раскрывающей экономическую эффективность обучения как в нашей стране, так и за ее пределами.

Несомненной заслугой С. Г. Струмилина является количественная оценка вклада различных уровней образования в формирование как государственного бюджета, так и отдельного бюджета работника. В своих научных исследованиях он осуществил расчет окупаемости уровня образования и квалификации в соответствии с 10-летним планом реформы образования в РСФСР. Было доказано, что высшее образование, соответствующее 14 годам школьного обучения, дает прирост квалификации в 2,8 раза больше, чем соответствующий по продолжительности стаж работы. В результате своих исследований С. Г. Струмилин пришел к выводу, что экономическая эффективность высшего образования меньше, чем начального и среднего. Расчет издержек на образование был осуществлен с учетом «потерянных заработков». Он отмечал: «Цена товара – рабочей силы – измеряется ценой необходимого для ее воспроизведения продукта, ценой средств существова-

ния рабочего... Цена рабочей силы, как и всякого другого товара, устанавливается в стихийном процессе непрерывной борьбы между продавцами и покупателями этого товара... Побуждаемые голодом рабочие, соперничая друг с другом, понижают заработную плату до уровня, ниже которого им не хватило бы уже и на существование» [27, с. 72]. Однако экономический анализ системы образования С. Г. Струмилиным осуществлялся с позиции оценки уровня рентабельности, что несколько отличается от ранее изложенных концепций человеческого капитала и степени его инвестирования.

Академик С. Г. Струмилиным обнаружил и доказал наличие причинно-следственных связей между формированием «выучки» человека и качеством выполняемых работ. Он отмечал, что образование оказывает непосредственное влияние на техническое развитие трудовой деятельности и технологии производства. Профессионализм работников способствует не только уменьшению доли «чисто» физических затрат труда, но и усилению творческой составляющей как в профессиональной сфере, так и в образе жизни. Он доказал, что затраты на повышение квалификации персонала всецело окупаются результатами их деятельности посредством создания прибавочного продукта. Анализируя эффективность государственного инвестирования сферы образования, С. Г. Струмилиным отмечал, что получаемый доход вследствие роста производительности труда посредством всеобщего школьного обучения превышает произведенные затраты государства в 27,6 раза [27, с. 108 – 111].

Большое влияние на развитие различных направлений экономической мысли и становление современной экономики как эмпирической научной дисциплины оказали научные работы *С. С. Кузнец* (1901 – 1985). В работе, опубликованной совместно с М. Фридманом, «Доход от независимой профессиональной практики» (1946) на основании исследовательского подхода, который в дальнейшем стал одним из основных аналитических инструментов в области экономики труда, были определены зависимости «возраст-доход» по отдельным видам занятий. В данной работе нашло отражение авторская концепция человеческого капитала, которая объясняла различия в размерах средней заработной платы представителей разных профессий. Проводя анализ распределения доходов среди различных групп населения, С. С. Кузнец выдвинул предположение о том, что в развивающихся странах неравенство доходов изначально возрастает, а вследствие ускорения экономического развития – снижается. Данное предположение легло в основу так называемой «кривой Кузнец» [28].

На этапе перехода страны к рыночным отношениям появился ряд монографических исследований человеческого капитала российских ученых, пытающихся адаптировать сложившуюся концепцию и сформировать новый категориальный аппарат, соответствующий социально-экономическим условиям развития. По мнению *Б. М. Генкина*, «человеческий капитал – это совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества» [29]. В числе основных таких качеств он выделяет здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, мобильность. С точки зрения *А. Н. Добрынина и С. А. Дятлова*, «человеческий капитал представляет собой форму проявления производительных сил человека в рыночной экономике, адекватную форму организации производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики в качестве ведущего, творческого фактора общественного воспроизводства» [30]. Всестороннее изучение этого понятия с учетом особенностей инвестирования человеческого капитала в условиях информационно-инновационного развития позволяет им сформировать обобщенное его определение как экономической категории: «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» [30].

При этом, по мнению *С. А. Дятлова*, содержание этой категории, для которой характерна структурно-функциональная система организации, не может быть целостно отражено в едином определении, и обуславливает формирование нескольких системно взаимосвязанных определений:

– человеческий капитал как форма выражения производительных сил человека, включенных в систему социально ориентированной рыночной экономики, соответствующая постиндустриальному состоянию общества и эпохи научно-технической революции в качестве ведущего элемента общественного воспроизводства и решающего фактора экономического роста;

– человеческий капитал как экономическая оценка, выражаемая в денежной и неденежной формах, в результате инвестиционных вложений в человека в целях получения дохода;

– человеческий капитал как результат инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций;

ваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым ведут к росту заработков данного человека [31, с. 886].

М. М. Критский считает, что человеческий капитал – это «всеобщее-конкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы (потребительскую и производственную), адекватные эпохам присваивающего и производящего хозяйства, и осуществляющаяся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» [32, с. 17].

Коллектив ученых под руководством *Л. И. Абалкина*, занимавшийся изучением проблем стратегического развития России в XXI веке, рассматривал человеческий капитал как «сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход» [33, с. 31].

Теоретическое наследие представителей современной концепции развития человеческого капитала эмпирически и практически доказывает, что инвестиционные расходы на его воспроизводство представляют собой основной источник увеличения национального богатства страны, а не безвозвратные потери для бюджета. Согласно учению *Л. Эдвинсона и М. Мэлоуна*, человеческий капитал – это не только «совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей, служащих компании, приложенная к выполнению текущих задач», но и «моральные ценности компании, культура труда и общий подход к делу» [34, с. 434 – 436; 35, с. 151 – 153]. У *Ф. Фукуямы* «капиталом являются не только земля, заводы, инструменты и станки, сколько знания и квалификация людей, причем значение указанных факторов постоянно растет» [36, с. 129].

Отдельного внимания заслуживают труды белорусских ученых, внесших значительный вклад в развитие концепции человеческого капитала на современном этапе. Академик *П. Г. Никитенко*, уделяя большое внимание ноосферному развитию экономики, отмечал: «под понятием ноосферная экономика нами трактуется как разумный способ общественного воспроизводства человека как креативной личности, товаров, работ и услуг на основе совершенствования системы корпоративных инновационных планетарных производственных отношений и преимущественно постиндустриальных производитель-

ных сил с соответствующими критериями эффективности: креативным развитием личности человека, максимальной занятостью трудоспособного населения страны, сохранением природы для будущих поколений, качественным ростом ВВП и его разумным распределением между относительно богатыми и бедными членами общества» [37].

Солодовников С. Ю. в своих исследованиях направлений усиления экономического эффекта в Беларуси вследствие роста социального потенциала общества, а также совершенствования форм его капитализации большое внимание уделял сущности социального капитала как экономического ресурса. В его трудах отмечается, что социальный капитал представляет собой «сумму выгод, получаемых субъектами от взаимных определенных информационных действий (как совокупности межличностных отношений, снижающих транзакционные издержки) в целях взаимовыгодного сотрудничества, достигаемого путем информационного обмена и позволяющего получить осязаемую социально-экономическую выгоду» [38].

Большой вклад в развитие современной концепции формирования человеческого капитала внесла **В. В. Богатырева**. Значительное количество ее научных публикаций, посвященных данной тематике, позволяет выявить следующую общность: «человеческий капитал формируется и растет за счет инвестиций в него; человеческий капитал – есть часть задействованного в производственно-хозяйственной деятельности имеющегося потенциала; важнейшим фактором роста человеческого капитала является повышение образования его носителя» [39, 40].

Существенный вклад в исследование проблематики формирования и развития человеческого капитала в Республике Беларусь внесли такие ученые, как **А. В. Бондарь, Е. В. Ванкевич, И. В. Корнеевец, С. А. Кристиневич** и другие [41 – 44]. Анализ их публикаций позволяет выявить общность взглядов на данную концепцию и отметить единство подходов к определению этой категории. Согласно их исследованиям, человеческий капитал представляет собой систему социально-экономических отношений, возникающих вследствие формирования и реализации способностей к трудовой и предпринимательской деятельности в целях повышения собственных и национальных доходов. Одними из важнейших качественных и количественных элементов человеческого капитала, по их мнению, являются физическое, психическое и социальное здоровье, уровень знаний, профессиональная компетентность, мотивация, инновационные способности, интеллектуальная активность, мобильность, креативность, которые формируются в процессе вложений в индивида.

Подводя итог проведенному анализу формирования категориального аппарата понятия «человеческий капитал», следует отметить, что большая часть авторских исследований сконцентрирована на различных аспектах его формирования, включающих психофизиологические основы, социально-экономические условия, институциональные факторы. В то же время процесс его капитализации в большей степени рассматривается как результат взаимодействия указанных инструментов, что является одним из «узких» мест данного определения. Авторская интерпретация понятия «человеческий капитал» представляет собой *совокупность психофизиологических, социально-экономических и институционально-правовых компонентов, обеспечивающих получение прибавочного продукта, выраженного в материальной и нематериальной формах вследствие их капитализации в процессе жизнедеятельности индивида*. В отличие от существующих определений, предложенных другими исследователями, человеческий капитал становится таковым при условии трансформации указанных составляющих в добавленную стоимость, обеспечивающую его приращение посредством постоянного накопления материальных и нематериальных благ.

Актуальность изучения эволюции формирования концепции человеческого капитала не вызывает сомнений. Историческое развитие теории человеческого капитала позволило сформулировать перспективный и качественно новый подход к пониманию прогресса общества. Систематизация основных положений к формированию современной теории человеческого капитала представлена в прил. 1 и включает следующие системообразующие концептуальные подходы к определению этого понятия:

- трудовой подход, основанный на определении человеческого капитала в контексте производительных способностей человека, обусловленных уровнем физического и психологического здоровья человека, количеством и качеством приобретенных знаний, умений, навыков, наличием творческих способностей и моральных ценностей;

- инвестиционный подход, акцентирующий значение вложений в формирование и развитие человеческого капитала посредством осуществления затрат на образование, здоровье, поиск работы, миграцию и т.д. Согласно этому подходу, инвестиционные свойства человеческого капитала являются определяющим фактором его накопления;

- экономический подход рассматривает человеческий капитал как совокупность экономических взаимоотношений, возникающих

в обществе между его участниками относительно обеспечения развития и совершенствования способов управления им;

– инновационный подход, основанный на прогрессирующей концепции управления человеческим капиталом. В современном мире стремительных преобразований и галопирующей инновационной активности человеческий капитал может являться таковым только в условиях его постоянного обновления на расширенной основе. Этот процесс сопровождается неперенным приращением новых знаний, получение которых в той или иной степени сопряжено с инвестиционными затратами. Перманентность этого потока может быть обеспечена только постоянством последующей капитализации полученных знаний, приобретающих форму материальных (овеществленных) и нематериальных (невещественных) инвестиционных вложений. Дискретный цикл воспроизводства человеческого капитала увеличивает инвестиционный лаг получения прибавочной стоимости, тем самым снижая его эффективность и замедляя темпы инновационных преобразований.

Рассмотрев научные подходы ученых мировой экономической мысли в исторической ретроспективе к определению понятия человеческого капитала, можно сделать вывод, что эволюционное развитие общества сопровождается эволюцией статуса человека в экономической системе общества. Человеческий капитал формируется за счет реальных затрат, а также опыта, приобретенного в процессе жизнедеятельности индивидов, при этом он неотделим от личности работника, уровня его образования и культуры. Инвестиции в человеческий капитал осуществляются всю жизнь и приносят многократный экономический, психологический, социальный, культурный эффект как для конкретного индивида, так и общества в целом. Целесообразно используя в той или иной сфере общественного воспроизводства, они способствуют экономическому росту и влияют на величину доходов их обладателя.

2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Проблемы исследования теоретических и методологических основ формирования, накопления и оценки человеческого капитала являются весьма актуальными как для отечественной, так для мировой теории и практики управления. Несмотря на пристальное изучение этого вопроса учеными и исследователями разных стран, в научной литературе не сформировалось единого подхода к пониманию этого явления, его структурных элементов и состава. Анализ концептуальных подходов и теорий к определению дефиниции «человеческий капитал» выявил многогранность этого понятия, обусловленное многомерностью индивида как носителя, воспроизводителя и формы этого капитала.

Изучение человека как элемента или фактора формирования человеческого капитала присуще человечеству с момента его появления как «человека разумного». Рассматривая человека как «живое орудие труда», наделенное определенными физическими качествами, элемент рабочей силы, в дополнение обладающее умственными способностями, или же рассматривая его в качестве основы формирования человеческого капитала с учетом психофизиологического состояния, нравственных ориентиров, инновационных способностей, мыслители и ученые всех времен всегда отмечали его особую значимость в формировании общества и социально-экономического развития государства.

Генезис понятия «человеческий капитал» корнями уходит во времена зарождения первых цивилизаций на земле и до настоящего времени является одной из наиболее обсуждаемых тем. Несмотря на то, что философия экономической мысли практически не позволяет назвать исследователей, которые тем или иным образом не затрагивали бы вопросы формирования и развития человеческого капитала в различных его интерпретациях, следует отметить, что современная наука не располагает идентичным понятийным аппаратом и среди исследователей нет единого мнения относительно трактовки данного термина. Учитывая тот факт, что в большей степени обеспечение устойчивого развития неэкономике будет обусловлено сложившимся уровнем человеческого капитала, отдельного внимания заслуживает изучение его трактовок представителями различных научных школ (прил. 2).

Формирование концепции понимания и содержательного наполнения понятия «человеческий капитал» имеет достаточно длительную историю, и данный вопрос активно обсуждался представителями различных научных школ. Обобщив существующие подходы, термин «человеческий капитал» можно рассматривать как в узком, так и в широком контексте. Наиболее узкая трактовка представлена У. Боуэном, который под данным понятием подразумевал «приобретенные навыки, знания, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» [30]. Представленный подход позволяет выделить ряд отличительных признаков, раскрывающих его сущность:

- накопленный арсенал навыков, знаний, мотивации и энергии;
- использование накопленного запаса в производственно-трудовой деятельности;
- исходя из ориентации производственно-хозяйственной деятельности на социально-экономическую эффективность, использование человеческого капитала должно обеспечивать ее увеличение.

Современными исследователями содержание человеческого капитала в узком его понимании раскрывается сквозь призму обучения индивидов и включает следующие составляющие: капитала как источника получения доходов и его человеческого обрамления, так как данная форма является неотъемлемой частью человека [33, с. 31].

Содержание «человеческого капитала» в его широком понимании было также представлено Л. Туроу, который дополнительно включал такие качества человека, как «уважение к политической и социальной стабильности, что приобретает преимущественно в результате соответствующего воспитания и образования... Все общества хотят создать индивидуума с определенными будущими предпочтениями... Общество может рассчитывать на получение известных выгод от различных проектов инвестиций в человека именно потому, что они изменяют будущие или текущие предпочтения таким образом, что последние становятся совместимыми со стремлениями общества (или большинства в обществе). Такие изменения в предпочтениях имеют ценность для общества, но не обязательно для индивидуума» [47, с. 4].

Подобного подхода придерживается М. Н. Базылева, которая отмечает, что «широкое толкование термина приводит к осознанию того факта, что человеческий капитал начинает включать не только производительные качества индивидов и их возможность извлекать доход,

но и комплекс моральных, этических, психологических, мировоззренческих качеств индивида». Исходя из этого, авторская трактовка «человеческого капитала» представляет собой «совокупность врожденных способностей, талантов, здоровья; знаний, умений субъектов трудовых отношений, полученных через обучение, образование и практический опыт, требующих отвлечения средств от текущего потребления, которые способствуют росту производительности труда; качества деятельности, способствуют увеличению заработков, служат основой для постоянного процесса повышения квалификации, стремления к самосовершенствованию, благодаря действующей и активированной системе мотивации» [47, с. 5].

Трансформация экономической мысли привела к тому, что в контексте индустриального развития дефиниция «человеческий капитал» рассматривается как совокупность знаний, навыков, опыта и мотиваций человека, имеющих определенную экономическую ценность и стоимость, которые и являются составляющими капитала, так как являются потенциальными источниками получения дохода (рис. 1).

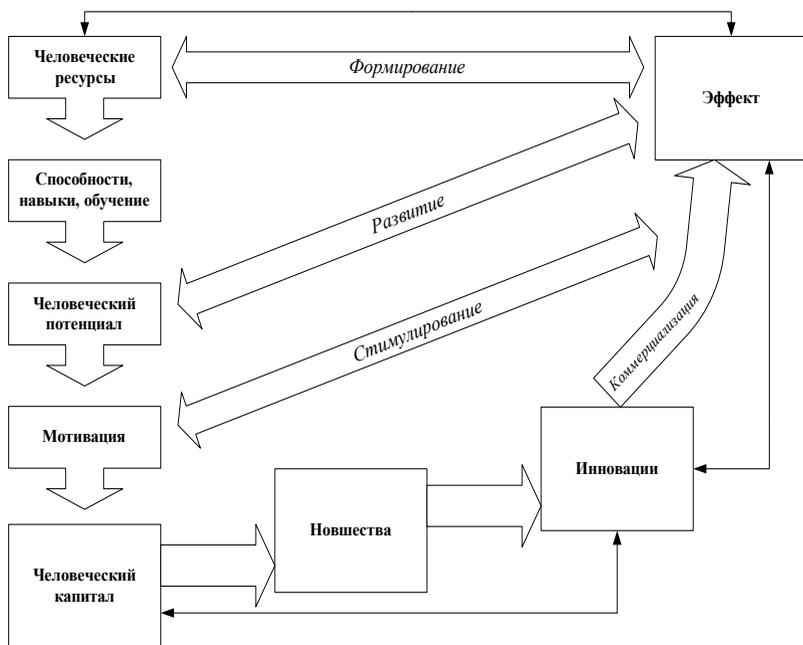


Рис. 1. Формирование человеческого капитала

Указанное обстоятельство выступает отличительной характеристикой, разграничивающей понятия «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы». Капитализация последних осуществляется в условиях:

- накопления запаса знаний и навыков человека на различных этапах жизнедеятельности;
- целесообразности использования накопленного опыта в целях увеличения производительности труда;
- роста продуктивности деятельности, что закономерно обуславливает увеличение оплаты труда;
- повышения доходов, что мотивирует внутреннюю инвестиционную активность, расширяет сферу дополнительных вложений, способствует кумулятивному накоплению капитала.

В свете вышеизложенного необходимо разграничить содержание понятий «знания» и «человеческий капитал». Первые из них раскрываются сквозь призму получения и упорядочения некоторой информации, которая отражает в сознании индивида определенные свойства существующей действительности. С точки зрения формирования человеческого капитала «знания» можно рассматривать как его «незадействованную» часть. Их перевод в действительный человеческий капитал предопределяет совершение определенных усилий, направленных на преобразование «незадействованной» части в конкретные навыки, умения, опыт. Таким образом, знания, получаемые в учреждениях образования, являются «незадействованной» частью человеческого капитала и их преобразование в его реальную составляющую требует практического производственного опыта, так как запас знаний без конкретного их применения являются недееспособным.

Эволюция экономической мысли на разных этапах развития теории человеческого капитала обусловила конструирование различных трактовок к его содержанию. Изначально было сформировано достаточно узкое определение «человеческого капитала», предусматривающее наряду с базовым понятием «трудовых ресурсов» учет инвестирования в специальное образование. Такой вид «человеческого капитала» в литературе получил название образовательного.

Дальнейшие исследования выявили недостаточную содержательность такого определения, вследствие чего сфера инвестирования «человеческого капитала» была существенно расширена. При его оценке учитывались вложения в воспитание, здоровье, образование,

науку, информационное и культурное обслуживание, искусство и т.д. Такого подхода придерживаются и эксперты Всемирного банка при определении величины человеческого капитала и оценке размера национального богатства. Дальнейшее развитие категориального аппарата существенно углубило и масштабировало определение «человеческий капитал». В состав инвестиций были включены расходы, направленные на повышение качества жизни населения, обеспечение его безопасности, развитие гражданского общества, институциональное обслуживание человеческого капитала и т.д. (рис. 2).

Теорией и практикой доказано, что в современном мире человеческий капитал является одним из основных факторов устойчивого развития любой экономической системы. Формирование экономики знаний продуцируется непосредственно людьми, генерирующими новые идеи, знания, технологии. Прогрессивные темпы технологического развития обусловлены не только наличием определенной материально-технической базы, но и количественным составом и качественным состоянием человеческих ресурсов. В этой связи на первоочередной план выходит задача детального изучения форм, структуры и моделей формирования человеческого капитала в целях трансформации понятия «трудовые ресурсы» общества в наиболее ценный капитал – человеческий.



Рис. 2. Эволюция понятия «человеческий капитал»

В таком контексте человеческий капитал может рассматриваться в качестве актива, имеющего схожие свойства с финансовым или физическим капиталом. При этом человеческий капитал в процессе общественного производства проявляется двояко:

- как часть ресурсного потенциала посредством выполнения определенного вида работ, механических действий, алгоритмированных операций;

- как источник инноваций, что проявляется в реализации имеющегося запаса навыков и опыта, приобретении в процессе получения образования, профессиональной подготовки новых знаний и капитализации опыта с целью его использования в общественном производстве.

Человеческий капитал по своему социально-экономическому содержанию имеет общие черты с физическим капиталом, основная суть которых заключается в следующем:

- длительность периода использования. Потеря качественных характеристик физического капитала осуществляется в процессе его эксплуатации и проявляется вследствие снижения его технико-технологического уровня. Истощение человеческого капитала может быть вызвано как естественным старением населения, так и по причине потери профессиональных компетенций. Жизнь отдельного человека в целом, время его продуктивной деятельности лимитируется определенным периодом. Аналогично этому срок технической эксплуатации физического объекта ограничивается периодом службы;

- финансовое обеспечение. Формирование и развитие любой формы капитала требует исходных инвестиционных затрат. Подобно физическому капиталу, для создания которого необходимы первоначальные вложения, трансформация индивида в человеческий капитал обусловлена тратами на образование, здравоохранение и т.д.;

- накопление во времени. Аналогично основному капиталу, сохраняющему свою натурально-вещественную форму, человеческий капитал накапливает получение знания, навыки и опыт. При этом ценность последнего может увеличиваться или снижаться в зависимости от изменений конъюнктуры рынка труда, государственной политики в сфере занятости и других институциональных факторов, подверженных более интенсивному воздействию, чем рынок факторов производства в целом.

Человеческий капитал, обладая схожими признаками других типов капитала, имеет свои отличительные особенности, которые необходимо учитывать при разработке концептуальных подходов, обеспечивающих его развитие и накопление:

1) формы проявления человеческого капитала носят как нематериальный характер, выражающийся в совокупности знаний, умений или навыков, так имеют и материальную основу, проявляющуюся получением дохода и определяющую его уровень;

2) период накопления человеческого капитала, как правило, более длителен. Процессы обучения в школе, учебных заведениях, повышения квалификации, самообразования являются практически непрерывными или весьма продолжительными. Формирование физического капитала в среднем осуществляется в течение 1 – 5 лет, процесс аккумуляции человеческого капитала – не менее 10 – 20 лет;

3) человеческие ресурсы трансформируются в капитал в процессе накопления и капитализации потенциала человека. Неотъемлемой частью этого процесса является взаимодействие трудовых ресурсов с различными средствами производства;

4) трудовые ресурсы приобретают форму человеческого капитала посредством синергетического взаимодействия исходных психофизиологических и умственных характеристик индивида с его потребностями и способностями к инновационному воспроизводству, сохранению и приумножению накопленного интеллектуального богатства;

5) скорость морального старения человеческого капитала в современных условиях инновационного развития экономики существенного превышает аналогичные потери физического капитала;

6) первичная стадия формирования человеческого капитала характеризуется его низкой ценностью, что противоположно физическому, который отличается высокой стоимостью в начальном периоде. В дальнейшем за счет поэтапного накопления квалификационного опыта, значимость которого увеличивается во времени, весомость человеческого капитала прирастает, в то время как физического, наоборот, снижается. Таким образом, процесс повышения ценности интеллектуального капитала обратен процессу потери стоимости физического капитала;

7) человеческий капитал является неотъемлемой частью индивида и не может быть использован без участия человека. Однако капитализация опыта человеческих ресурсов может быть применима в отрыве от носителя информации, использована последующими поколениями или масштабно распространена;

8) отличительной особенностью человеческого капитала является его неисчерпаемость.

Концептуальные основы становления теории человеческого капитала сформировались во второй половине XX века. В некотором смысле это был ответный вызов экономической науки на сложившиеся приоритеты формирования инновационной экономики в контексте постиндустриального и информационного развития общества. В сложившихся условиях существенно возросла роль и доля специалистов интеллектуальной деятельности при одновременном снижении удельного веса неквалифицированного труда. Для этого периода характерно активное замещение природного и физического капитала его человеческим аналогом. Зарубежные развитые и быстро развивающиеся страны мира осуществляют переориентацию приоритетов финансирования капитальных вложений. Превалирующие объемы инвестиций направляются в человеческий капитал, опережая по скорости и величине вложения в материальные активы.

Сложившиеся обстоятельства обусловили разработку концептуальных подходов и идей, отражающих различные уровни иерархии человеческого капитала. Значимость этих исследований была настолько велика, что их основоположники стали нобелевскими лауреатами. Изучение накопленного теоретического и практического опыта позволило систематизировать уровневую иерархическую структуру формирования человеческого капитала (рис. 3).



Рис. 3. Иерархия уровней человеческого капитала
(составлено авторами на основании источников [48, 49])

Каждый из представленных ярусов включает в себя большое количество составляющих элементов, которые в совокупности образуют многофакторную модель «человеческого капитала» и обладают достаточно сильным синергетическим эффектом. На индивидуальном уровне можно выделить капитал здоровья, культурно-нравственный, трудовой, интеллектуальный, предпринимательский капитал и т.д. Для корпоративного уровня важное значение приобретают фирменные нематериальные активы, организационный, структурный, интеллектуальный капитал; на макроэкономическом – национальные интеллектуальные активы и конкурентные преимущества.

Концепция индивидуального человеческого капитала была сформулирована нобелевским лауреатом 1979 г. Т. Шульцем. Согласно его теории «одной из форм капитала является образование, человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, или и того и другого вместе». Позднее он дополнил свою мысль: «Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо – как приобретенные свойства, которые являются ценными и которые могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом» [50, с. 32].

Таким образом, индивидуальный человеческий капитал представляет собой накопленный запас специальных и профессиональных знаний и навыков индивида, позволяющих ему получать более высокий уровень доходов и других благ по сравнению людьми, которые такими не обладают. Индивидуальный капитал является первичным и базисным уровнем, закладывающим основы его дальнейшего приращения. Скорость его накопления определяется объективными условиями и субъективными предпочтениями, интенсивностью инвестирования и приоритетами государственной социально-экономической политики.

Индивидуальный человеческий капитал выступает основополагающим элементом в процессе производства знаний и инноваций. Именно человек продуцирует новации, технологии, науку, а не наоборот. Впоследствии его величина увеличивается под воздействием факторов внешней среды и, расширяясь, проявляется на более высоких уровнях – корпоративном, отраслевом (территориальном), национальном и наднациональном. Несмотря на его уровневую иерархию, на всех этапах его развития проявляется феномен человеческого капи-

тала, суть которого заключается в сохранении индивидуальной части человеческого капитала во всех коллективных формах его взаимодействия.

Систематизация публикаций в области структуры индивидуального человеческого капитала позволила выделить наиболее общие его элементы:

а) знания, которые представляют собой систематизированную и структурированную форму информации, используемую в жизнедеятельности человека;

б) способности как естественная или приобретенная техника квалифицировано выполнять какую-либо работу, которые могут классифицироваться по уровню их развития: нулевой (отсутствие способностей), средний (талантливость) и высший (гениальность);

в) личностный опыт или навыки действия, профессиональное мастерство выполнения конкретных трудовых операций;

г) культура как совокупность принципов, норм и стереотипов поведения индивида в рамках сложившихся в обществе правил, знаний, морали и традиций;

д) мотивация как фактор направленности и интенсивности деятельности человека, включая удовлетворенность процессом и результатами [51, с. 13; 52, с. 40].

По мнению Ю. Г. Быченко, «структурно индивидуальный человеческий капитал выглядит следующим образом:

– биологический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения. Биологический человеческий капитал состоит из двух частей: одна часть является наследственной, другая – благоприобретенной. В течение всей жизни индивидуума происходит износ этого капитала, все более и более ускоряющийся с возрастом;

– культурный человеческий капитал – совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности и узаконивают обладание статусом и властью. Культурный капитал – это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию» [53, с. 12].

Согласно исследованиями И. В. Катуниной «индивидуальный человеческий капитал делится на пять самостоятельных звеньев: капитал удовлетворенности, интеллектуальный, капитал здоровья, культурно-нравственный, предпринимательский капитал. Микроуровень характеризует не только профессиональные ресурсы работника, но и способен отразить его предпринимательские качества, а также этическую ответственность индивида. Данный уровень является платформой для формирования последующих двух уровней. При этом звенья, из которых складывается микроуровень, являются самостоятельными и не зависят друг от друга» [54, с. 40].

Каждый из представленных элементов индивидуального человеческого капитала предопределяет выбор специальных способов управления им (табл. 1).

Выявленные особенности позволяют выделить базовые составляющие индивидуального человеческого капитала на современном этапе:

- психофизиологическую, которая выступает исходной характеристикой человека, базирующейся на его биологической основе;
- трудовую, проявляющуюся в уровне продуктивности деятельности человека, производительности труда в обществе, системе мотивации, соблюдении норм и правил трудовой культуры;

1. Структурирование видов и способов управления индивидуальным человеческим капиталом

Вид капитала	Способ управления
Капитал удовлетворенности	Стимулирование и мотивация
Интеллектуальный капитал	Аттестация и аудит, переподготовка, менеджмент инновационной активности персонала
Капитал здоровья	Диагностика, профилактика, пропаганда здорового образа жизни
Культурно-нравственный капитал	Управление экономической совокупностью затрат, связанных с развитием культурных характеристик человеческих ресурсов
Предпринимательский капитал	Развитие предпринимательских способностей

Примечание: составлено на основании источника [54, с. 40 – 42].

– интеллектуальную (инновационную), включающую базовый уровень развития и интеллекта индивида, способности к приобретению знаний и их сохранению, накоплению и капитализации профессионального опыта;

– экономическую, выражающуюся в капитализации знаний и умений с последующим превращением их в источник доходов и(или) получения иных материальных и нематериальных благ.

Важно заметить, что рассмотренные выше структурные особенности индивидуального человеческого капитала могут носить перманентный и дискретный характер. Исходной константой будут выступать биологические основы человеческого капитала, в то время как его психоэмоциональная составляющая, состояние здоровья подвержены изменению. Более чем переменный характер свойственен трудовому, интеллектуальному и экономическому звеньям индивидуального человеческого капитала.

Дальнейшее развитие теории индивидуального человеческого капитала нашло отражение в работах нобелевского лауреата по экономике 1992 г. Г. Беккера, который расширил сферу его преломления на уровень организации. Человеческий капитал организаций он рассматривал как совокупность навыков, знаний и практического опыта персонала. Неотъемлемой его частью он считал затраты на образование и обучение, под которыми понимал инвестиции в человеческий капитал. По его мнению, экономическая эффективность таких вложений проявляется в разности получаемых доходов.

По мнению А. В. Щепотьева, корпоративный человеческий капитал представляет собой «скрытый» актив. «По своей сути человеческий капитал является нематериальным активом организации, так как деловые качества сотрудников не являются вещественными объектами. Но наряду с этим деловые качества неотделимы от людей. С одной стороны, именно по этой причине они законодательно не могут быть отнесены к нематериальным активам. С другой стороны, для оценки человеческого капитала организации как раз эта особенность позволяет в определенной степени использовать методы, применяемые при оценке материальных активов» [55, с. 151].

Понятие «скрытых» активов подразумевает дополнительные возможности организации, которые не имеют явной стоимостной оценки. Креативность и гибкость производительного потенциала работников организации непосредственным образом оказывает влияние на продуктивность и экономическую результативность деятельности органи-

заций. Владение такими активами позволяет предприятию получать дополнительные экономические выгоды или создает условия для их получения.

Данная теория достаточно правомерна, так как профессиональные компетенции и навыки персонала не отражаются в балансе и не имеют конкретных финансовых измерителей. Предлагаемый уровень оплаты труда является одним из индикаторов конкурентоспособности трудовых ресурсов, не оказывающих прямого воздействия на стоимость компании. Поэтому отсутствие учета «скрытых» активов приводит к занижению стоимости имущества организации вследствие потери учета альтернативных доходов.

Агрегирование элементов человеческого капитала на уровне организации обуславливает конкретизацию подходов менеджмента и их масштабирование с учетом накопленного человеческого потенциала на предыдущих этапах формирования (табл. 2).

2. Структурирование видов и способов управления корпоративным человеческим капиталом

Вид капитала	Способ управления
Неосвязаемый капитал	Совокупность знаний, опыта, навыков и профессиональных компетенций персонала, механизм формального и неформального функционирования в организации, микроклимат
Управленческий капитал	Система методов и способ принятия управленческих, технологических и конструкторских решений
Культурно-нравственный капитал (политический)	Управление экономической совокупностью затрат, связанных с развитием культурных характеристик человеческих ресурсов
Патентный капитал	Инновационная активность организации, доля нематериального капитала в структуре активов, творческая и креативная предприимчивость персонала

Примечание: составлено на основании источника [54, с. 44 – 46].

Катунина И. В. выделяет четыре звена человеческого капитала на корпоративном уровне: «неосязаемый капитал, управленческий капитал, политический капитал, патентный капитал» [54, с. 44]. Корпоративный человеческий капитал формируется на базе предшествующей ступени, в связи с чем уровень развития его элементов непосредственно обусловлен сложившимися преобразованиями на предыдущем этапе. «Чтобы проследить взаимосвязь одного неосязаемого источника от другого, следует обратить внимание на источники формирования. Трудовые ресурсы фирмы (персонал организации) образуются за счет интеллектуального капитала и капитала здоровья. При этом неосязаемый капитал нуждается в управленческом капитале, т.е. в звене, которое будет направлять его трудовую деятельность. Управленческий капитал в свою очередь образуется за счет предпринимательского капитала, а также на его формирование оказывает влияние корпоративно-политический капитал. Политический капитал образуется на базе культурно-нравственного капитала индивида» [54, с. 45].

Особенностью корпоративного человеческого капитала является его ограничение во времени и слабая управляемость. Постоянство уровня накопленных знаний и опыта при отсутствии их динамичного развития приводит к потере их стоимости как составной части интеллектуального капитала организации. Отсутствие личной заинтересованности работников к саморазвитию, капитализации опыта и самосовершенствованию, даже при достаточном количестве мотивационных инструментов, существенно снижает эффективность менеджмента человеческого капитала и инвестиционных вложений в его развитие. В результате последние приобретают либо близкое к нулю, либо отрицательное значение.

Таким образом, корпоративный человеческий капитал представляет собой накопленный организацией конкурентоспособный по стоимости и качественным параметрам интеллектуальный человеческий капитал. В дальнейшем аккумулируясь в новые формы с учетом специфики своей деятельности и территориального расположения, человеческий капитал иерархически трансформируется в новую фазу своего функционирования.

Отраслевой человеческий капитал выступает более масштабной формой корпоративного капитала, отличающейся специализацией и масштабом знаний и навыков, уровнем инновационного развития. Его качественные и количественные параметры существенно дифференцируются в разрезе различных видов экономической деятельности.

Способность к накоплению и приращению человеческого капитала в отраслевой проекции обусловлена приоритетами государственной экономической политики, объемами инвестирования, наукоемкостью и иными институциональными факторами [47, с. 6].

Параллельно с отраслевой моделью человеческого капитала образуется и его территориальная форма, которую нельзя отождествлять с региональной. Несмотря на то, что в ряде случаев они могут совпадать, по своему содержанию они не являются идентичными. Учитывая тот факт, что регион представляет собой четко регламентированную местность, человеческий капитал в данном случае выступает одним из факторов, определяющих уровень и тенденции его развития. Сложившаяся система законодательно закреплённых территорий ни коим образом не подразумевает концентрацию на них человеческого капитала. Подтверждением тому является кластерная модель интеграции, которая зачастую выходит за рамки административно установленных границ (рис. 4).

Гипотетически территориальная и региональная формы человеческого капитала могут совпадать. Однако на практике такая идентичность встречается не часто. При этом не следует приравнивать понятие человеческого капитала с численностью человеческих ресурсов в рамках отдельно взятого региона. Последние изначально не являются капиталом в его широком понимании. Люди сами по себе представляют его основу. Накапливая со временем знания, умения, опыт, человек с его потенциальными способностями и уровнем самореализации может приобретать форму капитала.

Наивысшей формой иерархии человеческого капитала в рамках определенного государства выступает национальный уровень.



Рис. 4. Территориальная модель человеческого капитала

Он аккумулирует в себе инновационно ориентированную часть трудовых ресурсов, накопленные высокопроизводительные и конкурентоспособные знания, сложившуюся инновационную систему экономики, интеллектуальный капитал человеческих ресурсов, уровень технологического развития производства.

Национальный человеческий капитал – совокупный человеческий капитал определенной страны, который является важнейшей составной частью ее национального богатства. Одним из условий накопления человеческого капитала является качество жизни населения. Развитие человеческого капитала и повышение качества жизни отличается высокой степенью корреляции и во многом обусловлено направлениями инвестирования и емкостью реализации национальных проектов. Эффективность человеческого капитала на национальном уровне проявляется в его способности обеспечивать устойчивый экономический рост [56, с. 116].

Человеческий капитал на государственном уровне формируется посредством инвестирования в образовательную и культурную среду, сферу здравоохранения, науку и искусство, знания и предпринимательские способности, инновации и интеллектуальный капитал, информационное пространство и экономическую свободу, правовое и экономическое пространство обеспечения безопасности граждан, институциональные инструменты повышения уровня жизни населения. Интегральная доходность от подобных вложений увеличивается во временном аспекте, так как человеческий капитал как капитализированный фактор интенсивного развития не подвержен закону убывающей отдачи при условии постоянно сохраняющейся эффективности его использования.

Такого подхода придерживался нобелевский лауреат 1972 г., выходец из России Саймон Кузнец, который одним из первых внедрил в экономическую теорию и практику понятие валового внутреннего продукта. В качестве одного из основополагающих факторов развития национальной экономики он выделял уровень накопленного национального человеческого капитала. Кузнец С. придерживался мнения, что существует пороговое значение накопленного национального человеческого капитала, без достижения уровня которого переход к следующему технологическому укладу в стране невозможен [48].

По мнению Р. Капелюшникова, «накопление человеческого капитала является одним из главных моторов экономического роста, ключевым фактором экономического и социального благосостояния

современных обществ. Современная инновационная экономика – это экономика человеческого капитала, понимаемая как экономика информации и знаний» [57]. Аналогичного мнения придерживается Ю. Корчагин, отмечая в своих работах: «человеческий капитал – это интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Это совокупность накопленных воспроизводимого, национального человеческого и природного капиталов страны в стоимостной оценке» [58].

Согласно исследованиям И. В. Катуниной структура «человеческого капитала» на национальном уровне состоит из четырех основных звеньев: «национального капитала здоровья, капитала национально-конкурентного преимущества, политического капитала и социального капитала». Существенной особенностью звеньев человеческого капитала на этом срезе выступает их самостоятельность и обособленность при одновременной взаимосвязанности и взаимообусловленности уровней низшего порядка. Например, формирование социального капитала, развитие национального капитала здоровья во многом определяются воздействием неосязаемого корпоративного капитала, психофизиологического и интеллектуального капиталов индивида. Капитал национально-конкурентного преимущества стран обусловлен степенью развития управленческого капитала организаций и предпринимательского капитала человека, политический капитал – корпоративно-политического капитала фирмы и культурно-нравственного капитала индивида [54, с. 47]. Каждый из представленных подвидов человеческого капитала на национальном уровне характеризуется особенностью способов управления (табл. 3)

Отличительная особенность концепции национального человеческого капитала от традиционной теории воспроизводства факторов производства состоит в осознании экономической сущности затрат на поддержание и сохранение здоровья человека, получение образования и профессиональной переподготовки, миграцию, поиск информации. В последнем случае эти расходы рассматриваются как издержки на воспроизводство трудовых ресурсов. В соответствии с теорией человеческого капитала – это долгосрочные инвестиции, позволяющие получать многократную отдачу посредством увеличения доходов и повышения эффективности общественного производства. Инвестирование в человеческий капитал выступает базовой предпосылкой обеспечения воспроизводства рабочей силы.

3. Структурирование видов и способов управления человеческим капиталом на национальном уровне

Вид капитала	Способ управления
Национальный капитал здоровья	Совершенствование системы здравоохранения и повышение качества медицинских услуг; идеологическая пропаганда спортивно-массовых мероприятий, повышение доступности посещения спортивно-оздоровительных комплексов; формирование экологической культуры
Капитал национально-конкурентного преимущества	Профессиональная подготовка и переподготовка кадров на национальном уровне с учетом инновационной ориентированности развития экономики
Национальный социальный капитал	Совершенствование институционально-правовой среды развития общества
Политический капитал	Поддержание идеологических взглядов на национальном уровне

Примечание: составлено на основании источника [54, с. 47 – 49].

Формирование человеческого капитала обусловлено осуществлением как персональных затрат индивида, так и объективных общественных расходов, которые впоследствии позволяют получить «значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру социально-экономический эффект» [49, с. 18].

Глобализация мировой экономики, способствующая оживлению свободного перелива любых форм капитала, активизирующая рост международной конкуренции и развитие высоких технологий, предопределяет интенсивный путь развития тех стран, которые осуществляют опережающее инвестирование человеческого капитала, обеспечивают и финансируют его приток извне, формируют благоприятную социально-экономическую и институциональную среду жизни населения. На глобальном уровне человеческий капитал представляет собой сочетание опыта, образования, квалификации и компетенций, которые сконцентрированы в мировых человеческих ресурсах и нацелены на динамичное развитие глобальной экономики. Восприятие трудовых

ресурсов в качестве интеллектуальных активов, имеющих измеримую экономическую ценность, является неотъемлемой частью межстранового инновационного развития посредством интеллектуальной международной интеграции.

Под «человеческим капиталом» в мировом контексте понимаются знания и навыки людей, которые позволяют им создавать материальные и нематериальные ценности в мировой экономической системе. Человеческий капитал определяется не только формальным уровнем образования и полученными профессиональными навыками. Он динамически развивается с течением времени как в сторону приращения знаний посредством постоянного их совершенствования, так и их потери ввиду отсутствия целенаправленных действий по их развитию. Согласно определению ОЭСР, «человеческий капитал – это знания, умения, навыки и способности, воплощенные в людях, которые позволяют им создавать личное, социальное и экономическое благосостояние» [59]. В этой связи одним из основных условий достижения устойчивого социально-экономического развития является накопление, сохранение и совершенствование производительных качеств человека, которые могут быть реализованы на макроуровне.

Обобщающая оценка степени развития человеческого капитала на мировом уровне представлена в Отчете по глобальному человеческому капиталу, в котором раскрываются новые критерии формирования трудовых ресурсов будущего. основополагающими принципами отбора показателей является равенство возможностей каждого человека для развития своих способностей. Поэтому скрининговые критерии позволяют отслеживать структурные изменения, обусловленные автоматизацией и перевооружением технологических процессов, и определяют успех в реализации Четвертой промышленной революции.

Определение Глобального индекса человеческого капитала основывается на анализе 130 стран в контексте уровня развития в них человеческого капитала по шкале от 0 до 100 с позиции от наихудшего к наилучшему результату. Оценка проводится по четырем тематическим направлениям: емкость, развертывание, развитие и ноу-хау в разрезе пяти возрастных групп: от 0 – 14 лет; 15 – 24 года; 25 – 54 года; 55 – 64 года; и 65 лет и старше в целях расширения охвата всего потенциала человеческого капитала в стране. Рассчитанный индекс может выступать инструментом оценки достигнутого прогресса в исследуемых странах и характеризует возможности получения образования и обмена опытом в разрезе рассматриваемых стран.

Согласно Глобальному отчету о человеческом развитии, соответствующий индекс составляет в среднем 62%. Это свидетельствует о том, что 38% потенциала человеческого капитала в среднем в мире не раскрыто или не используется. В мире насчитывается только 25 стран, которые эффективно используют 70% и более своего человеческого капитала. Чуть менее 40% из числа рассматриваемых стран находятся в диапазоне от 60 до 70%. Для 41 страны характерно развитие человеческого капитала на уровне от 50 до 60%. Печальным является факт, что в 14 странах индекс человеческого капитала составляет менее 50%. Это говорит о том, что в современных условиях эти страны эффективности используют менее половины своего человеческого капитала [60, 61] (рис. 5).

Как уже отмечалось, по мере расширения уровня охвата многомерность и многофакторность человеческого капитала существенно расширяется. Подтверждением тому являются данные, представленные на рис. 5, согласно которым в мировом масштабе отмечается ярко выраженная континентальная дифференциация уровня использования человеческого капитала. Сопоставление уровня развития данных стран в совокупности с оценкой тенденций научно-технологического развития свидетельствует о наличии их тесной взаимосвязи.

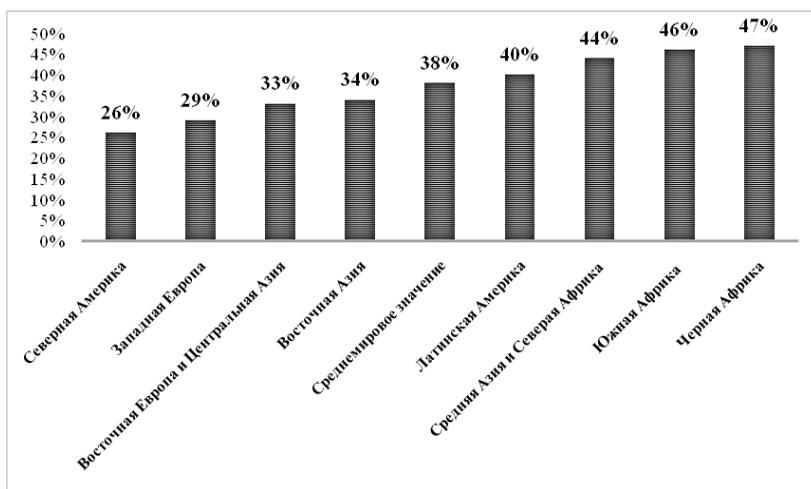


Рис. 5. Уровень недоиспользования человеческого капитала в разрезе регионов мира, % (на основании источника [60])

Это свидетельствует о том, что человеческий капитал, фазы его роста и динамика изменения выступают локомотивом генерации инновационных волн циклов развития мировой экономики и общества. Степень и качество человеческого капитала на национальном уровне формируют верхний предел инновационного развития экономики на макроуровне. Соответственно, обеспечение возможности достижения глобальной ступени инновационной конкурентоспособности и формирование экономики знаний может быть реализовано только в условиях последовательного прогрессивного развития и повышения качества человеческого капитала на индивидуальном, корпоративном, отраслевом (региональном) и национальном уровнях.

Эпоха последнего времени значительно изменила виды и способы занятости населения, масштабировала сферу охвата трудовыми отношениями различных видов деятельности, увеличила число их разновидностей и модификаций. В связи с чем получили широкое распространение новые формы организации труда, как открывающие новые возможности, так и создающие новые риски. Сложившиеся трансформации оказывают существенное влияние на уровень занятости и самозанятости, структуру и детерминацию рынка труда и поэтому требуют модификации традиционных концепций и устоявшихся определений [62, с. 7; 63, с. 40].

Формирование инновационной экономики предполагает активное внедрение достижений научно-технического прогресса, модернизацию технологии производства продукции, совершенствование организационно-экономических механизмов управления. Реализация этого процесса проявляется в масштабном применении роботизированной техники и технологий, распространении *IT*-технологий во все сферы жизнедеятельности общества, автоматизации и механизации производства, цифровизации экономики и т.д. В результате рутинный ручной труд выполняется роботами, ликвидируются неквалифицированные рабочие места, увеличивается производительность труда и, в целом, создаются условия стабильного экономического роста [64, с. 1; 65, с. 76].

Объективными последствиями прогрессивного технологического развития является обострение конкурентной борьбы на рынке труда в связи с сокращением традиционных рабочих мест, усилением дифференциации доходов в зависимости от квалификации работников, появлением новых видов работ, требующих от исполнителей креативного мышления, владения современными технологиями. В будущем апгрейд экономической системы позволит увеличить занятость насе-

ления в новых и новейших сферах деятельности: креативной, цифровой или виртуальной экономике, секторе восстановления экологии, IT – медицине и генетике, человекоориентированных сервисах и т.д. В ближайшем будущем появятся такие профессии, как дизайнер виртуальной реальности, разработчики робоэтики, виртуальные экскурсоводы и *digital*-комментаторы, аналитики «Интернета вещей», космические гиды, специалисты по восстановлению экосистем, инженеры по разработке устройств постоянного питания, боди-дизайнеры и пр. Все вышеперечисленное актуализирует задачу инвестирования человеческого капитала в целях формирования объективных экономических условий его саморазвития, самосовершенствования и укрепления его потенциала. Соответственно, накопленный человеческий капитал выступает одним из преимуществ формирования и развития современного информационного общества.

Ядром формирования человеческого капитала выступает человек, наделенный определенными физическими и интеллектуальными качествами, обладающий профессиональными знаниями и навыками, практическим опытом. Развитие человеческого капитала осуществляется посредством образования дополнительных оболочек, обволакивающих это ядро и создающих прочную основу для его сохранения и укрепления. Инвестирование в данном случае вступает объективным фактором, способствующим формированию определенного количества и качества слоев, облицовывающих внутреннее содержание человеческого капитала. Сравнивая таким образом человеческий капитал со строением биологической клетки, его финансирование должно носить постоянный характер в целях обеспечения жизнедеятельности последней.

Учитывая то, что человек представляет собой психофизиологический объект, преломляющийся в определенном социуме, количество факторов, определяющих его окружающую среду, значительно выходит за рамки биоценоза клетки. Равно как и результат инвестирования может носить доходный или убыточный характер, так и человеческий капитал может принимать положительную или отрицательную форму. В наиболее широком смысле положительный человеческий капитал проявляет себя в виде полезной отдачи от инвестиций, направленных на обеспечение и повышение высокого качества жизни населения, увеличение инновационно-интеллектуального потенциала, совершенствование институциональной сферы [58]. Это проявляется в увеличении образовательного уровня человеческих ресурсов, улучшении условий

их труда, продолжительности жизни и ее качества. Несмотря на это, при равных условия обучения школьники и студенты имеют разный уровень успеваемости, сложившиеся социокультурные установки в обществе формируют индивидуальный менталитет и т.д. Поэтому «не каждая инвестиция в воспитание и образование полезна и увеличивает человеческий капитал» [66, с. 326].

В результате формируется его противоположная форма, «не дающая какой-либо полезной отдачи от инвестиций для общества, экономики и препятствующая росту качества жизни населения, развитию общества и личности» [66, с. 327]. Основой формирования и накопления отрицательного человеческого капитала выступает низкая нравственность и культура населения, устаревшие и первобытные взаимоотношения в обществе, сложившаяся правовая среда и т.д. Данная тенденция появляется посредством роста преступности, наркомании и алкоголизма, бездельничества и пр. Наряду с деградацией гражданского общества происходит не только снижение эффективности инвестирования человеческого капитала, но и формируются экономические предпосылки осуществления дополнительных затрат в целях предотвращения сложившихся последствий.

По мнению Ю. А. Кочаргина, «индивидуальный отрицательный человеческий капитал – это накопленный запас особенных и специфических знаний, псевдознаний, навыков, моральных и психологических отклонений индивидуума, позволяющих ему получать для себя доходы и другие блага за счет противоправной, аморальной, мошеннической или некомпетентной деятельности, мешающей созидательной деятельности других лиц и созданию ими новых благ и доходов. Индивид с отрицательным человеческим капиталом – только потребитель, разрушитель и иждивенец для созидательной части населения. Такой индивид за счет криминальной, коррупционной, мошеннической и иной подобной деятельности живет за счет присвоения части национального богатства, не внося в него своего личного вклада, и препятствует эффективной работе других людей. Причем в отрицательную часть человеческого капитала входят и люди с высшим образованием, с дипломами докторов наук и различных академий. В состав отрицательного человеческого капитала входят некомпетентные управленцы и некомпетентные специалисты во всех видах деятельности, лжеученые и лжеинноваторы, деятельность которых наносит вред науке, экономике и обществу» [58]. Индивид, у которого превалирует отрицательная составляющая человеческого капитала приносит вред обще-

ству, не оказывает позитивного влияния на его социально-экономическое развитие, так как не дает полноценной отдачи от потребления национального богатства страны.

Положительная и отрицательная формы человеческого капитала могут проявляться не только на индивидуальном, но и на корпоративном, отраслевом или национальном уровнях. На уровне организации это выражается посредством накопления устаревшего или «ложного» интеллектуального капитала, использования неэффективных управленческих методов и технологий, сдерживания процессов модернизация и обновления основного капитала вследствие несоответствия профессиональных возможностей работников прогрессивному уровню технического развития [67, с. 116].

В большинстве случаев аналогичные организации образуются при монополистических формах конкуренции, в условиях отсутствия действенного контроля, а также в целях совершения противоправных действий. Сюда можно отнести создание «фирм-однодневок», «финансовых пирамид», «рейдерских организаций» и др. Придавая социально-экономическую огранку отрицательной форме корпоративного человеческого капитала, можно отметить низкую инновационную активность подобных организаций, убыточность и кратковременную жизнеспособность, в ряде случаев обусловленную преступным целеполаганием.

Все перечисленные проявления масштабируются в отраслевой или территориальной проекции, тем самым усиливая негативный социально-экономический эффект. В результате в структуре национальной экономики формируются неэффективные, инновационно пассивные виды экономической деятельности, требующие значительной государственной поддержки и, как следствие, провоцирующие высокие бюджетные расходы. Для таких отраслей характерны низкие темпы социально-экономического развития, невысокий уровень полученной добавленной стоимости, сырьевая номенклатура производимых товаров, отличающаяся малой глубиной переработки исходной продукции, незначительное количество инновационно активных предприятий, преимущественное использование малопродуктивного и устаревшего инструментария интеллектуального труда.

Увеличение удельного веса отрицательного человеческого капитала на микро- и мезоуровне оказывает негативное влияние на формирование совокупного национального человеческого капитала. Отрицательная часть последнего формируется посредством увеличения коли-

чества неблагоприятного человеческого капитала на всех предшествующих стадиях. В качестве его измерителей может выступать уровень коррумпированности государственных институтов, компетентность или непрофессионализм государственных служащих, эффективность или нерезультативность принятия решений на высоком уровне управления, архаичность использования технологий государственного менеджмента. На национальном срезе отрицательная форма человеческого капитала приводит к снижению функциональности и прогрессивности систем образования, здравоохранения, безопасности и в конечном итоге падению качества жизни населения.

Кроме вышеперечисленных подходов воздействия человеческого капитала на жизнедеятельность социально-экономической системы, немаловажным фактором является степень его участия в этих процессах. С этой позиции его можно классифицировать как активный и пассивный, который также может проявляться в различных проекциях. Активная часть «человеческого капитала» представлена наиболее инициативными группами населения, обладающими ярко выраженными предпринимательскими способностями, гибкостью функционирования на рынке труда и творческим подходом в принятии решений. В противовес им пассивная составляющая включает неконкурентоспособную часть трудовых ресурсов, отличающихся низким инновационным потенциалом, отсутствием стремления к самосовершенствованию и развитию своих способностей. Продуктивность их деятельности на индивидуальном или корпоративном уровне является достаточно низкой, а в рамках национального масштаба – убыточной, так как требует больших вложений со стороны государства для обеспечения социальных гарантий и защиты, нежели получаемой доходности от результатов их труда.

Определяющее влияние на соотношение активной и пассивной частей человеческого капитала оказывает сложившийся уровень конкуренции на соответствующем рынке труда. Соперничество за лучшие условия, наиболее высокий уровень оплаты труда стимулируют к совершенствованию индивидуального человеческого капитала, мотивируют к его развитию, формируют основу инновационно ориентированного целеполагания и направлений их реализации. Параллельно этим процессам в отраслевом разрезе происходит концентрация активного человеческого капитала в тех секторах экономики, которые ориентированы на отбор лучших специалистов, использование наиболее эффективных инструментов менеджмента, производство наукоемкой и

инновационной продукции и услуг. Как отмечает Ю. А. Кочаргин, «свободная конкуренция, экономическая свобода – основные стимуляторы и драйверы роста качества и конкурентоспособности национального человеческого капитала, роста производства знаний, генерации инноваций и создания эффективной инновационной продукции» [58].

Важно отметить, что человеческий капитал наряду с общепризнанным понятием капитала подвержен износу, который наряду с моральным и физическим старением может принимать форму социального. Физический износ определяется степенью естественного старения человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций. Моральный представляет собой вид экономического износа вследствие устаревания знаний или относительного уменьшения ценности полученного ранее образования. Модернизация институциональных основ формирования общества привела к появлению новой формы износа человеческого капитала – социального, который подразумевает несоответствие социальных характеристик личности сложившемуся уровню развития общества: навыков межличностного общения, творческого мышления, заинтересованности в саморазвитии, гибкости и маневренности.

В настоящее время у теоретиков и практиков не выработано единой концепции относительно скорости старения человеческого капитала. Некоторые исследователи считают, что двадцатилетний период профессиональной деятельности активизирует фазу морального и физического износа имеющихся знаний, навыков и компетенций, форсируя процесс обесценивания человеческого капитала. В результате чего окончание трудовой деятельности тождественно полной амортизации накопленного опыта [51, с. 13; 52, с. 8].

По нашему мнению, такой подход не совсем правомерен, что обусловлено особенностями формирования человеческого капитала. В отличие от трудовых ресурсов, для которых характерна потеря стоимости вследствие физического срока эксплуатации, знания и опыт не теряют своей ценности, накапливаясь во времени, увеличивают ценность человеческого капитала. Исходя из этого, интеллектуальный запас индивида не может быть подвержен абсолютному износу.

Изменение уровня того или иного вида износа человеческого капитала, скорость его изменения обусловлены не только естественными причинами, но и степенью финансирования, т.е. инвестированием. Отличительной особенностью рассматриваемого капитала является то, что при правильном его использовании он не только изнашивается,

но и естественным образом прирастает, обогащается посредством приобретения навыков и опыта даже без специальных инвестиций. В этом случае износ человеческого капитала происходит значительно медленнее по сравнению с физическим капиталом. Однако дополнительное инвестирование человеческого капитала в образование, профессиональную подготовку, науку, здравоохранение, рождение и воспитание детей, социальную адаптацию существенно улучшает его качественные и количественные характеристики и обеспечивает его воспроизводство на расширенной основе.

Функционирование человеческого капитала, отдача от его применения обусловлены волей человека – правообладателя этого капитала, его индивидуальными интересами и предпочтениями, заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры, в том числе и экономической. Поэтому капиталовложениям в человека присуща более высокая степень риска и неопределенности, а изменения в объеме человеческого капитала в зависимости от затрат принципиально невозможно оценить с той же точностью, что и в отношении физического капитала. Вложения в человеческий капитал дают значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффекты. При этом не всякие инвестиции в человека можно признать экономически необходимыми и общественно целесообразными. Например, затраты, связанные с обучением криминальной деятельности, с воспитанием антисоциальных черт характера, нельзя признать таковыми, поскольку они наносят вред обществу и не способствуют развитию человека [65, с. 76–77].

В отличие от материально-технической составляющей производственного процесса, люди наделены интеллектом, способностями, поэтому результативность их деятельности не имеет видимых ограничений. Данное обстоятельство подтверждает тот факт, что в большей степени в человеческих ресурсах скрыты резервы роста эффективности функционирования организации. В этой связи постоянно возникающая угроза морального износа человеческого капитала предопределяет необходимость постоянного и осознанного совершенствования человеческого потенциала, обновления и модернизации знаний и профессиональных навыков. Теорией и практикой экономической науки доказано, что вследствие роста производительности труда потребность

в количестве трудовых ресурсов будет падать, одновременно увеличивая требования к ее качеству.

Проведенное исследование позволило сформировать авторский подход отличительных особенностей человеческого капитала, который в контексте инновационного развития следует рассматривать как:

1) производственный ресурс, выступающий основополагающим фактором устойчивого инновационного развития видов экономической деятельности;

2) продукт, характеризующий результативность человеческого труда и материализующийся в конкретных активах, отражающих его стоимость;

3) накопленный актив, проявляющийся в совокупности накопленных и неотчуждаемых знаний, умений, компетенций и профессионализма, используемых в процессе трудовой деятельности;

4) инвестиционный капитал, реализуемый, с одной стороны, как средство получения доходов, с другой, как источник вложений для обеспечения устойчивого инновационного развития.

Выявление подобных спецификаций, анализ эволюционных концепций и теоретических подходов, структурирование уровней его формирования и условий капитализации позволяет детализировать и конкретизировать методы управления человеческим капиталом в целях обеспечения устойчивого интеллектуального развития его обладателей в соответствии с прогрессивными темпами преобразований инновационных ориентиров в экономике.

3. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

Переход от индустриальной к постиндустриальной эпохе продуцирует возникновение системного кризиса во всех сферах жизнедеятельности человечества. Коренные изменения окружающей действительности не могут быть объяснены прежней парадигмой человеческого развития. В современном мире постиндустриальной цивилизации основной задачей является изучение модернизации и адаптация к современным вызовам наук о человеке, обществе, равновесии природы, общества и экономики, которое должно быть основано на их рациональной эволюции.

Сельское хозяйство является не только центральным звеном агропромышленного комплекса, но и драйвером развития национальной экономики, обеспечивающим продовольственную безопасность страны, производство исходного сырья для перерабатывающих отраслей, а также увеличение положительного сальдо платежного баланса посредством роста объемов продаж сельскохозяйственного сырья и продовольствия на внешних рынках. В сельском хозяйстве осуществляются те же экономические процессы и законы, как и во всех остальных отраслях народного хозяйства. Однако отрасли присущи специфические особенности, которые оказывают существенное влияние не только на эффективность деятельности, но и непосредственно на производственный процесс.

1. В сельском хозяйстве земля является предметом труда, на который воздействует человек в процессе труда, и орудием труда, с помощью которого человек возделывает растения. Здесь земля является также всеобщим средством производства и территориальной (пространственной) основой. Процесс производства в сельском хозяйстве непосредственным образом определяется почвенным плодородием, технологическими свойствами участков и их местоположением, применяемыми системами земледелия. Отличительный признак сельскохозяйственных земель – плодородие, т.е. совокупность свойств почвы, обеспечивающих урожай сельскохозяйственных культур.

2. В аграрном секторе производится много видов продукции растениеводства и животноводства с использованием технологических процессов различной продолжительности по времени, варьируемой от нескольких недель до нескольких месяцев, что негативно отражается на процессе ее воспроизводства из-за того, что затраты на производ-

ство осуществляются сейчас, а доход предприятие получит через несколько месяцев, а по озимым культурам – даже через год.

3. Используемые основные средства, за исключением рабочего и продуктивного скота и многолетних насаждений, не воспроизводятся в сельском хозяйстве, а только на промышленных предприятиях – машины и оборудование, здания, сооружения и передаточные устройства, и строительными организациями, кроме возводимых хозяйственным способом. Они в сельском хозяйстве используются и возмещаются за счет выручки от реализации произведенной продукции.оборотные средства – исходное сырье, материалы, минеральные удобрения, различные ядохимикаты, энергоносители – приобретаются на соответствующих промышленных предприятиях, в процессе производства они расходуются и восполняются за счет выручки. Но наряду с этим многие оборотные средства, такие как семена возделываемых культур, корма, животные, птица, воспроизводятся в сельском хозяйстве в объемах, обеспечивающих непрерывное воспроизводство материальных благ (конечного продукта) для населения и сырья для перерабатывающей промышленности.

4. Рынок сельскохозяйственной продукции по своей сути наиболее близок к рынку совершенной конкуренции. Несмотря на то, что на рынке действует значительное количество продавцов, однако ни один из них не производит достаточно большой объем продукции для оказания влияния на установление цены. Производители сельскохозяйственных товаров вынуждены соглашаться с той ценой, которую им предлагают потребители. В связи с этим в отечественном сельском хозяйстве диспаритет цен существенен. При этом несоответствие роста цен на продукцию сельского хозяйства наблюдается не только по отношению к росту цен на используемые в производстве ресурсы, но и по отношению к темпу роста цен на продукцию переработки. По этим причинам сельское хозяйство находится в менее выгодных условиях, что изначально оказывает негативное влияние на эффективность производства.

5. Следует отметить низкую эластичность спроса на продукцию сельского хозяйства как по цене, так и по доходу со стороны населения. Постоянный спрос на сельскохозяйственное сырье со стороны отраслей пищевой, легкой, комбикормовой промышленности выступает основным фактором, формирующим рыночные отношения в данной сфере.

6. В сельском хозяйстве получение доходов от производства продукции происходит с лагом запаздывания. В условиях нестабильного развития экономики, обусловленного высокими инфляционными

ожиданиями, это приводит к ускоренному обесценению денежных ресурсов.

7. Для сельского хозяйства характерна сезонность производства, что связано с несовпадением периода работы и периода производства. Сезонность существенно влияет на использование ресурсного потенциала, на организацию процесса производства и в целом на эффективность деятельности организаций отрасли.

8. Существенная зависимость от погодных условий, которую окончательно не позволяют сгладить ни высокий уровень агротехники, ни передовые технологии. В результате уровень доходов сельскохозяйственного производства трудно спрогнозировать достоверно.

9. В сельском хозяйстве уровень внедрения передовых технологий остается низким, что определяется темпами привлечения инвестиционных ресурсов и предопределяет степень развития социальной инфраструктуры [68, с. 26; 69, с. 215].

Перечисленные особенности сельскохозяйственного производства в совокупности с ролью данной отрасли в обеспечении продовольственной безопасности и развитии экономики предопределяют необходимость применения специфических подходов управления человеческими ресурсами. Мировой опыт становления аграрной рыночной среды, равно как и закономерности ее современного функционирования, свидетельствуют об определяющей роли человеческого капитала на темпы экономического развития и научно-технического прогресса отрасли. Важнейшую роль в этом процессе играет неосязаемая часть капитала, представленная человеческими ресурсами, их знаниями, опытом, профессиональными компетенциями [70, с. 9].

Выявление и изучение проблемы формирования человеческого капитала в аграрной сфере предопределяет необходимость рассмотрения сути основных элементов данной категории с учетом сложившейся отраслевой специализации. Человеческий капитал как социально-экономическая категория представляет собой противоречивую квинт-эссенцию: социальную и материальную, которая обладает существенными преимуществами перед вещественным капиталом.

Центральным звеном человеческого капитала выступает индивид, естество которого, проявляясь в физической и общественной (социальной) формах, порождает его двойственную природу. Изначально врожденные способности человека и приобретенные продуктивные качества по своей экономической сути тождественны природным ресурсам и физическому капиталу. Однако наряду с наличием определенных индивидуальных умений и талантов, человек в процессе своего

развития приобретает социальные качества. Указанное обстоятельство дифференцирует понятие человеческого капитала как экономической категории, существенно выходя за рамки понятия производственных ресурсов сельскохозяйственных организаций. На начальном этапе своего существования человек, как и природный капитал, не формирует никакого экономического результата. Далее в процессе своего развития и осуществления инвестиционных затрат, направленных на обучение, подготовку, повышение квалификации, переориентацию, происходит формирование человеческих ресурсов и накопление человеческого потенциала, результативное использование которых может приносить прибыль, аналогично природному или физическому капиталу.

Несмотря на появление новых качественных характеристик на данном этапе своего развития, категории «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» еще не сходны по своему содержанию. Человеческие ресурсы трансформируются в капитал в процессе трудовой деятельности, формирующей вклад отрасли в создание национального богатства и обеспечивающей им получение дохода. Преобразование человеческих ресурсов в соответствующий капитал обуславливает наличие некоторых условий, обеспечивающих реализацию имеющегося человеческого ресурсного потенциала в конечный результат трудовой деятельности, выраженный в товарно-денежной форме и гарантирующий достижение положительного экономического эффекта (табл. 4). Опираясь этими данными, можно отметить, что из общего количества трудовых ресурсов сельской местности лишь около 50% формируют человеческий потенциал аграрной сферы.

Представленные в табл. 4 данные позволяют количественно дифференцировать стадии формирования человеческого капитала в аграрной сфере Беларуси. Согласно официальным статистическим показателям, в стране отмечается существенное сокращение сельского населения – на 4,1%, его удельного веса на 0,8 п.п. Сокращение численности местного населения свидетельствует о снижении потенциала формирования не только трудовых ресурсов, но и в целом человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Пристальное изучение данной проблематики в научной литературе еще не позволило в настоящее время выработать единый подход к определению понятия «человеческий капитал» с учетом аграрной специализации. По мнению Н. В. Белой, «человеческий капитал отрасли – это совокупность умственных, физических и духовных свойств работников, способных влиять на результативность деятельности отрасли через занятость на рабочих местах, имеющихся или вновь создаваемых в данной отрасли экономики» [73, с. 107].

4. Человеческие и трудовые производственные ресурсы в сельском хозяйстве Республики Беларусь

Показатель	Год						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Численность сельского населения на конец года, тыс. чел.	2193	2156	2128	2104	2080	2046	2104
Доля сельского населения в общей численности населения, %	23,2	22,7	22,4	22,1	21,9	21,6	22,4
Численность сельского населения в трудоспособном возрасте на конец года, тыс. чел.	1145,2	1113,9	1084,3	1057,9	1052,2	1040,0	–
Доля сельского населения в трудоспособном возрасте в общей численности сельского населения, %	52,2	51,7	50,9	50,3	50,6	50,8	–
Численность работников организаций, занятых в сельском хозяйстве, тыс. чел.	335,1	321,7	315,2	303,2	293,6	284,6	273,2
Доля численности работников сельскохозяйственных организаций к численности сельского населения в трудоспособном возрасте, %	29,6	28,9	29,1	28,7	27,9	27,4	–

Примечание: рассчитано на основании источников [71, 72].

Свистунова И. Г. рассматривает «человеческий капитал сельских территорий как человеческий капитал сельского населения» [74, с. 187]. Однако данный подход правомерен в условиях высокой занятости сельского населения в агропромышленном комплексе, в том числе в аграрном секторе, что не совсем правомерно для отечественной экономики.



Т е х н о л о г и ч е с к и й у к л а д

Рис. 6. Соотношение человеческого капитала при смене технологических укладов
(на основании источника [75, с. 165])

Индустриализация сельскохозяйственного производства и форсирование внедрения V и VI технологических укладов радикально меняет структуру человеческого капитала в аграрной сфере (рис. 6).

Модернизация современных экономических систем, индустриализация аграрной сферы, трансформация институциональных преобразований сельскохозяйственного сектора определяет специфические условия формирования человеческого капитала в агропромышленном комплексе:

1) недостаточный демографический потенциал оказывает сдерживающее воздействие на формирование человеческого капитала в сельскохозяйственной отрасли. Несмотря на то, что один человек не равен одной эталонной единице человеческого капитала, тем не менее количественный фактор определяет эволюцию его развития в территориально-отраслевом разрезе. В частности, за последние 20 лет в Республике Беларусь численность сельского населения сократилась более чем на 30%, что в определенной мере увеличивает временной лаг наращивания человеческого потенциала в аграрной сфере;

2) наличие ярко выраженных гендерных дисбалансов формирования рабочей силы в сельской местности. На примере Республики Беларусь можно констатировать наличие ярко выраженной половозрастной структурной трансформации: в возрасте до 16 лет мальчиков на 6,6% больше, чем девочек. В дальнейшем отмечается экспоненциальное усиление структурных диспропорций: в период трудоспособного возраста превалирование мужского населения сельской местности

увеличивается до 38,8%. В дальнейшем половозрастной тренд меняет свою направленность, вследствие чего количество женщин старше трудоспособного возраста в 2,2 раза превышает численность мужчин;

3) старение населения вследствие сохранения устойчивой тенденции его естественной убыли оказывает негативное влияние на возможности капитализации человеческого потенциала в аграрной сфере. В целом по Беларуси удельный вес лиц старшего возраста составляет чуть менее четверти населения, в числе городских жителей – 22,9%, сельских – 31,7%. Сложившаяся динамика в совокупности с сокращением численности местных жителей обуславливает замедление процессов формирования человеческого капитала в сельских регионах;

4) образовательный уровень работников аграрного сектора существенно уступает всем иным видам деятельности и практически в 3 раза ниже среднереспубликанского. Доля работников с высшим образованием в сельскохозяйственной отрасли республики составляет 12,7% и является самой низкой из всех видов деятельности. С точки зрения формирования человеческого капитала катастрофичным является тот факт, что 22,9% занятых аграрным трудом лишь окончили школу, тем самым практически оборвали непрерывную нить его накопления и трансформации в реальный капитал [71].

Отдельного внимания заслуживает анализ образовательной структуры управленческого состава работников аграрного сектора. К сожалению, отмечается аналогичная картина, негативно характеризующая кадровый потенциал. Из общего числа руководителей в данной сфере только 54,0% имеют высшее образование и этот показатель является самым низким в составе классифицируемых видов деятельности. Имеются в числе менеджеров и те, чей уровень образования ограничивается общим средним уровнем, т.е. школой. Их доля составляет 6,3%, уступая лишь деятельности по оказанию услуг временного проживания и питания;

5) уровень оплаты труда в аграрном секторе Беларуси существенно ниже, чем в других видах экономической деятельности и составляет 69,1% от среднереспубликанского значения. Несомненно, отрицательное воздействие оказывает его постоянное падение: на протяжении 2013 – 2019 гг. он снизился на 5,8 п.п. [72]. Это свидетельствует о возрастании дисбаланса между возрастающей ориентацией персонала на заработок и снижающимися резервами сельскохозяйственных организаций материального стимулирования. В результате преобразование сельскохозяйственной отрасли не только не способствовало формированию рыночного сознания, но и в некотором смыс-

ле содействовало подрыву трудовой мотивации. Реальная угроза сложившейся ситуации заключается не только в миграции квалифицированного кадрового состава, но и разрушении системы ценностей человека посредством снижения или обнуления стоимости труда, что способствует развитию социального иждивенчества;

б) высокая изношенность физического капитала сельскохозяйственных предприятий не стимулирует процесс обновления его человеческой составляющей. Как уже отмечалось, физический и человеческий капитал находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости, что является также характерным и для аграрной сферы. Ускоренное воспроизводство его материальной составляющей непосредственным образом связано с производством новых видов техники и технологий. Этот процесс требует применения новых знаний, что выступает основным условием обновления человеческого капитала. Однако данная закономерность несколько трансформируется в контексте аграрного производства, для которого характерен достаточно высокий уровень морального и физического износа, низкие темпы реновации и воспроизводства, что в совокупности ограничивает формирование новых знаний;

в) неразвитость социальной инфраструктуры при одновременно высоком уровне обеспеченности жилищного фонда на одного жителя. Несомненно, отсутствие достаточного количества социальных учреждений, объектов общественного питания и розничной торговли, спортивных и развивающих центров является как причиной, сдерживающей развития человеческого капитала в аграрной области, так и следствием его оттока из сельской местности.

Обобщающим индикатором развития социальной инфраструктуры может выступать распределение городских и сельских жителей в региональном разрезе. Вследствие объективных причин человек выбирает наиболее комфортные условия проживания, тем самым, формируя территориально-отраслевую структуру населения. Анализируя этот показатель, можно отметить следующее: практически во всех областях Беларуси численность городского населения варьируется от 70 до 80% [76]. Исключением является лишь Минская область, в которой этот показатель составляет 56,4%, что обусловлено, с одной стороны, развитостью социальной инфраструктуры вследствие территориальной приближенности к столице, с другой – возможностью компенсации недостающих услуг сравнительно близко расположенным центром республики.

Возникший замкнутый круг социально-экономических проблем выступает одним из «узких» мест системы формирования, накопления

и сохранения человеческого капитала в данной сфере. Причем последнее условие является главенствующим фактором преломления человеческих ресурсов в капитал с позиции наиболее широкого его понимания. Теоретически формирование и накопление человеческого капитала может осуществляться за пределами сельского региона, что, несомненно, окажет влияние на его качественную составляющую. Обеспечение сохранности высококвалифицированных профессиональных кадров, закрепление их на местах, предоставление социальных гарантий и достойных условий жизнедеятельности предопределяет эффективность механизма капитализации человеческого потенциала;

8) повышение мобильности человеческого капитала в существенной мере снижает его миграцию, не только в свете хранения традиций землепользования, но и посредством отсутствия ограничений информационного взаимодействия. Формирование современной информационной платформы позволяет наращивать человеческий капитал в условиях постоянства пространственного местонахождения, что весьма актуально для аграрной отрасли. Технологические особенности сельскохозяйственного производства зачастую выступают ограничителем свободного перемещения трудовых ресурсов. Наряду с другими факторами это выступает одной из причин миграции кадров в иные сферы деятельности. Расширение доступности получения информации и экономической свободы субъектов хозяйствования снижает риск оттока кадров и закрепления их в сельской местности;

9) цифровизация всех сфер экономики, способствующая повышению мобильности населения и существенно расширяющая географические границы трудовой деятельности аграрного населения. Реализация этих задач будет возможна в условиях соответствия теоретических и практических навыков сельскохозяйственных работников сложившемуся уровню информационно-коммуникационных технологий в целях автоматизации и роботизации производственных функций и технологических процессов [75, с. 167];

10) урбанизация производств аграрного сектора в результате возникновения городских примеров ведения сельского хозяйства посредством выращивания плодово-ягодных культур, разведения различных аквакультур и т.д. на территориях крупных населенных пунктов. Урбанизация в современном понимании употребляется не только применительно к территориям, но и к видам хозяйственной деятельности, отраслям и секторам экономики. В современном контексте этот процесс представляет собой процедуру синергетического взаимодействия высокотехнологичных аграрных производств на городской территории.

Применительно к сельскому хозяйству это позволяет аргументировать его развитие как высокотехнологичного инновационно ориентированного кластера и дифференцировать комплекс понятий «аграрное производство» и «сельские территории». Применение новых инженерных методов, архитектурных приемов, современных технологий, реализация концепции модернизации сельскохозяйственного производства формируют характерные черты урбанизации современного аграрного сектора: снижение степени привязки аграриев к земле; распространение отдельных видов сельскохозяйственной деятельности на территории городов; минимизация размеров используемой земельной площади при одновременной максимизации выхода получаемой продукции; создание цифровых экосистем для управления вертикальными фермами и т.д.

Сценарии научно-технологического развития мирового аграрного сектора представлены двумя основными его типами: «Локальный рост» и «Глобальный прорыв». В результате чего предполагается активизация внедрения инновационных разработок и технологий в аграрный сектор, развитие вертикального сельского хозяйства и иных платформенных технологий. Сценарий «Локальный рост» предусматривает устойчивый рост аграрной сферы и концентрацию на сегментах рынка, специализирующихся на производстве конкурентоспособной продукции. Второй тип нацелен на освоение новых рынков посредством ускоренного научно-технологического развития и максимального эффективного использования человеческого капитала.

Формирование человеческого капитала отличается длительностью вследствие планомерного периода жизнедеятельности в течение нескольких поколений. Его накопление предопределяется совершенством реализации социально ориентированной и экономически эффективной политикой государства в области образования, здравоохранения, культуры, спорта и профессиональной переподготовки кадров. В аграрной сфере добавочное значение оказывает природно-климатический фактор, сложившаяся система землепользования, технологическая сезонность сельскохозяйственных работ, производственная необходимость совмещения трудовых процессов, специфичные социально-бытовые условия жизни сельского населения. В этих условиях совершенствование системы формирования человеческого капитала в аграрной сфере, повышение образовательного уровня кадрового потенциала, содействие непрерывности обучения и профессионального переобучения на протяжении трудовой деятельности играют первостепенную роль в накоплении человеческого капитала в аграрном секторе.

Трансформация знаний и формирование человеческого капитала в аграрной сфере является двусторонним процессом. С одной стороны, это предполагает наличие знаний и желания непосредственно человека. Следствием этого выступает продуцирование навыков и квалификации в конкретный доход, выраженный в товарной или нефинансовой форме. Показателем эффективности процесса формирования знаний будет выступать увеличение прибыли, величина которой будет расти пропорционально росту применения на практике знаний и навыков. С другой стороны, необходимы определенные социально-экономические условия, способствующие их преобразованию в прибыльный капитал. Действенность системы аграрного образования и переобучения, уровень оплаты труда в отрасли, скорость внедрения инноваций и уровень инвестиционного обеспечения, развитость социальной инфраструктуры определяют не только интенсивность развития сельских территорий, но и качество формирования человеческого капитала в агропромышленном комплексе.

Таким образом, формирование аграрного человеческого капитала отличается следующими характерными чертами:

1) качество человеческого капитала определяет основные направления и тенденции развития аграрной сферы. Сельское хозяйство – одна из немногих отраслей экономики, отличающаяся высоким уровнем использования живого труда вследствие не только несовершенства материально-технической базы, но и объективных предпосылок ведения сельского хозяйства. Полностью заменить человека в данном виде деятельности практически невозможно, так как особенностью сельского хозяйства является факт наличия в его составе живых организмов, которым в процессе их жизнедеятельности необходимо присутствие человека. Опыт зарубежных стран, достигших высокого развития сельскохозяйственной отрасли, подтверждает это. Наличие прогрессивных инновационных технологий, интенсификация ведения сельского хозяйства, многогранность инструментов социально-экономического регулирования отрасли не смогут обеспечить устойчивый экономический рост при условии деструкции системы формирования и сохранения человеческого капитала;

2) знания, навыки, опыт, формирующие интеллектуальную основу человеческого капитала, накапливаясь во времени, могут обеспечивать как приращение своей стоимости, так и наоборот, придавать ей отрицательное значение. Обработку почвы можно осуществлять как простейшими орудиями труда, так и с помощью высокопроизводительной техники. В 12 – 14 лет ребенок умеет пользоваться лопатой и вскапывать землю, но не может управлять трактором. В 20 – 25 чело-

век может делать, как и то, и другое. Выбор того или иного способа определяется в том числе и уровнем накопленных знаний и квалификации. Соответственно, полученный багаж знаний будет предопределять не только возможности его капитализации, но и уровень прибыльности;

3) доходность человеческого капитала в сельском хозяйстве повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активного трудового возраста. Учитывая тот факт, что преобладающая часть трудовых ресурсов аграрного сектора реализует свой потенциал сквозь призму физического труда, следовательно, срок полезного использования человеческого капитала, интеллектуальная составляющая в котором представлена в меньшем объеме, в реальности ограничивается периодом трудоспособного возраста.

Данная отличительная черта проявляется в аграрном производстве в нескольких ипостасях. Во-первых, большая часть технологических процессов осуществляется вне производственных помещений, период выполнения сельскохозяйственных работ характеризуется сезонностью, отличающейся высокой интенсивностью и напряженностью. В этой связи степень влияния окружающей среды на состояние трудовых ресурсов в аграрной сфере носит более агрессивное воздействие, нежели в других отраслях экономики. Вследствие чего биофизиологическая компонента формирования человеческого капитала в аграрной сфере подвержена более интенсивному износу.

Во-вторых, сравнительно низкий образовательный уровень аграрной отрасли ограничивает возможности распространения, передачи и накопления теоретического и практического опыта. Существующая проблема старения профессорско-преподавательского состава, научных кадров высшей квалификации, исследователей и научных работников в аграрной сфере лимитирует скорость получения новых знаний и их преломления в практический опыт.

В-третьих, низкий уровень оплаты труда и неразвитость социальной инфраструктуры сельских территорий актуализируют проблему трудовой внутриотраслевой и межрегиональной миграции. Происходит перелив человеческого капитала в наиболее доходные и адаптивные к современным условиям жизни отрасли экономики. Это приводит к закреплению на селе низкокапитализированной части человеческого капитала в числе лиц старшего поколения или малообразованных граждан;

4) формирование аграрного человеческого капитала требует как от индивида, так и общества в целом постоянных и возрастающих затрат, величина которых будет пропорциональна уровню развития че-

ловеческого капитала. Качество человеческого капитала предопределяется интенсивностью и постоянством его финансирования. Как отмечал классик данной теории Т. Шульц, «инвестирование образования является одним из вложений средств в факторы производства, создающие прибавочный продукт» [17, с. 22]. В своей книге «Инвестиции в человеческий капитал», изданной в 1962 году, Г. Беккер отмечал, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека» [21].

Уровни формирования человеческого капитала и инновационного развития секторов экономики находятся в синергетическом взаимодействии. Экспоненциальные темпы научно-технического прогресса предопределяют возрастающие объемы инвестирования в человеческий капитал в целях формирования новых знаний и их практического воплощения. Они реализуются посредством продуцирования человеческим капиталом новых товаров и услуг, обеспечивающих получение прибавочного продукта, по стоимости превышающего произведенные затраты;

5) характер, структура, источники и интенсивность инвестирования в человеческий капитал определяются историческими, отраслевыми, культурными особенностями и традициями. Сельское хозяйство, по своей сути, является низкодоходным и высокорисковым сектором. Это обстоятельство выступает ограничивающим фактором привлечения инвестиций и преобладающей ролью государства в финансировании этих процессов. Учитывая экономическую природу кредитования, использование данного источника осуществляется в большинстве своем на условиях государственной поддержки. Таким образом, инвестиционные возможности аграрной сферы существенно уступают иным секторам, отличающимся более высоким уровнем получения добавленной стоимости;

6) инвестиции в человеческий капитал должны быть ориентированы на получение более высокого дохода. Вследствие этого, финансирование человеческого капитала в аграрной сфере имеет приоритетное значение, так как выступает основным источником воспроизводства новых знаний, в дальнейшем преломляющимся в прибавочный продукт. Как писал К. Маркс: «труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда... есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которой стоит большего рабочего времени и которая имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она зато в более высоком

труде и овеществляется поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях» [77, с. 319].

Необходимо отметить, что получение более высоких доходов существенно расширяет свободу выбора индивида. Однако это воздействие значительно ослабевает по мере их роста, актуализируя принцип «убывающей полезности дохода». Следовательно, реализация рентабельных инвестиционных проектов в конечном итоге будет способствовать закреплению человеческого капитала в аграрной сфере;

7) инвестирование в развитие человеческого капитала позволяет получить экономический и социальный эффект, размер которого отличается весомостью, период получения – длительностью, и характер взаимодействия – интегральностью. Соответственно, чем раньше наступает период капиталовложений в человеческий капитал, тем быстрее они окупаются и начинают приносить доход.

Неразвитость социальной инфраструктуры, низкая материально-техническая оснащенность учреждений образования и их недостаточность в сельской местности, обусловленные не только невысоким уровнем вложения инвестиций, но и их неэффективностью, провоцируют не только отраслевую миграцию человеческого капитала, но его региональный отток. Перечисленные проблемы являются одним из «узких» мест, формируя существенную брешь в системе формирования и накопления человеческого капитала в аграрной отрасли.

Вложение инвестиций в аграрное производство без своевременного обновления социальной инфраструктуры существенно ограничивает достижение интегрального эффекта. Формирование человеческого капитала начинается с рождения индивида, и этот процесс носит почти непрерывный характер. Отсутствие достойных условий жизнедеятельности на селе ограничивает предпосылки его развития и лимитирует способы капитализации.

В некотором смысле формирование и развитие человеческого капитала можно сравнить с каким-либо семенем, которое, попадая в плодородную почву, прорастает в ней и закрепляется на этом месте. В противном случае, ветер переносит его в другое место, где оно либо погибает, либо приживается. Так и конкретный человек, проживающий в сельской местности, обеспеченный достойными условиями жизни, эффективной системой образования, здравоохранения, досуга, в совокупности формирующей благоприятную основу зарождения и формирования человеческого капитала, в большинстве своем будет развиваться как личность, совершенствоваться как профессионал и капитализироваться как ресурс.

Отсутствие исходных социально-экономических предпосылок формирования человеческого капитала в сельской местности, обусловленное недостаточностью инвестиционных вложений на первоначальных этапах его развития, предопределяет объективную необходимость поиска наиболее благоприятных условий. Данная ситуация провоцирует межотраслевую и межрегиональную миграции человеческих ресурсов, являющихся потенциальными носителями человеческого капитала. В этой связи дальнейшие капиталовложения являются неэффективными вследствие нацеленности на приращение материального капитала, минуя его человеческую составляющую;

8) использование накопленного человеческого капитала контролируется непосредственно индивидом вне зависимости от источников инвестиционных вложений, определяющих его развитие. Реализация человеческого капитала, эффективность использования его потенциала, степень отдачи зависят от волеизъявления человека, его личностных интересов и предпочтений, материальной и моральной заинтересованности, обязательств и ответственности, жизненного кредо, уровня культуры, в том числе правовой, экономической, этнической и национальной.

Наряду с материально-техническим обеспечением аграрного сектора, пропаганда идеологической просвещенности сельских жителей, популяризация уважения к сельскохозяйственному труду, промоушн инновационного агрария, реклама презентабельности данного вида деятельности являются неотъемлемой частью инвестиционного процесса. В этой связи формирование действенных предпосылок, социально-экономических условий и объективных обстоятельств преломления и закрепления человеческого капитала на местах во многом обусловлено объектами инвестирования в аграрной сфере. Недофинансирование формирования человеческого капитала на всех этапах его развития способствует зарождению инновационной пассивности как на уровне непосредственного носителя человеческого капитала, так и у субъектов хозяйствования. Это особенно ярко проявляется в видах деятельности, отличающихся высокой вероятностью риска, значительными финансовыми затратами, недостаточностью высококвалифицированного персонала, большим временным лагом вложения инвестиций и получения отдачи, т.е. в агропромышленном комплексе.

Изучение особенностей функционирования аграрной сферы, выявление отличительных аспектов формирования, накопления и сохранения человеческого капитала в разрезе сельских территорий обуславливает необходимость структуризации уровней его образования (рис. 7).

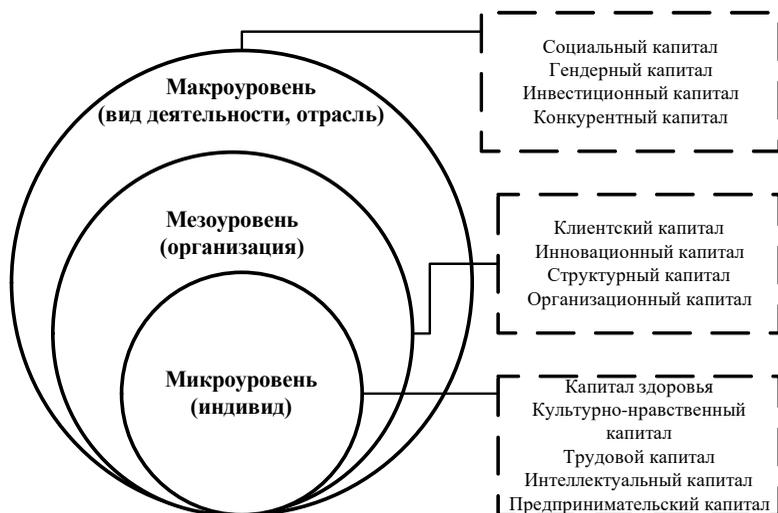


Рис. 7. Уровневая структура человеческого капитала в аграрном секторе
(на основании источников [51, с. 13; 77, с. 30])

Представленная структура видов человеческого капитала позволяет спроецировать рассмотренные ранее уровни на аграрную сферу с учетом ее специализации. Исходная ступень – микроуровень, представляет собой индивидуальный человеческий капитал, формирующий его ядро. Его структурными составляющими выступают: капитал здоровья, трудовой, интеллектуальный и предпринимательский капитал отдельного индивида, культурно-нравственный капитал человека (рис. 8).

Под капиталом здоровья понимаются соответствующие инвестиционные вложения, направленные на поддержание, сохранение и укрепление здоровья и работоспособность личности. С позиции формирования капитала – здоровье выступает как потребительское благо, на которое предъявляется спрос, с точки зрения использования – инвестиционным ресурсом, величина которого определяется исходя из чистой стоимости выгод, получаемых от данного блага.

Основоположником изучения сущности капитала здоровья выступает М. Гроссман, который отмечал, что «капитал здоровья и человеческий капитал нужно рассматривать отдельно» [78, с. 223]. Согласно этому подходу, навыки, позволяющие получать более высокий доход, и наличие возможностей, ограниченных определенным количеством времени их использования, не являются тождественными.



Рис. 8. Структура индивидуального человеческого капитала в аграрном секторе

«Запас знания, которым обладает человек, влияет на его рыночную и нерыночную производительность, в то время как запас его здоровья определяет суммарное количество времени, которое он сможет потратить, зарабатывая деньги и производя товары» [78, с. 224]. Данный запас и представляет собой капитал здоровья.

М. Гроссман рассматривает капитал здоровья (биофизический капитал) в качестве актива, позволяющего его обладателю максимально «использовать по назначению» свой человеческий капитал [77, с. 226]. В своих исследованиях он рассматривает капитал здоровья аналогично иной разновидности капитала, тем самым используя неоклассический подход к пониманию его сути. Инвестиционные вложения в биофизический капитал трактуются им как одно из направлений индивидуального рационального выбора. Согласно этому, закономерности управления такими капиталовложениями не имеют принципиальных отличий от обоснованности инвестирования в материальный капитал. Объем инвестиций определяется эффективным соотношением предельной производительности и стоимости капитала, которая определяется исходя из суммы процентной ставки и нормы амортизации. Предельная производительность биофизического капитала оценивается посредством прироста дохода, получаемого в результате увеличения количества отработанных работником дней. Графически это можно выразить следующим образом (рис. 9).

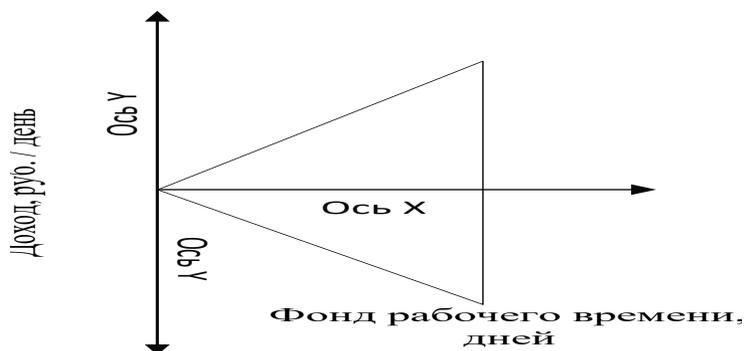


Рис. 9. Графическая схема изменения предельной производительности капитала здоровья

Верхняя часть треугольника, возвышающаяся над осью X , показывает прирост дохода, получаемого пользователем человеческого капитала вследствие увеличения использования его капитала здоровья. Нижняя часть фигуры отражает возможные потери, возникающие в результате непроизводительных простоев и потерь, обусловленных невыходом работника на работу. В соответствии с чем можно определить величину экономического ущерба на конкретном предприятии. Частным случаем решения этой задачи на уровне аграрной отрасли (макроуровне) является расчет экономического эффекта вследствие увеличения продолжительности жизни. В соответствии с этим предполагается прирост периодов активной трудовой деятельности, позволяющий индивиду получать доход и инвестировать в капитал здоровья.

Согласно теории Г. Беккера, капитал здоровья также является неотъемлемой частью человеческого капитала, в связи с чем не может рассматриваться отдельно. Аналогично подходу М. Гроссмана, осуществляя инвестиционные вложения в свой капитал здоровья, субъектам заранее известны как будущие выгоды, так и возможные затраты.

Выявленные ранее особенности формирования человеческого капитала в аграрной сфере оказывают влияние и на его капитал здоровья. На примере Беларуси можно констатировать, что ожидаемая продолжительность жизни сельского населения более чем на 3,5 года меньше, чем городского [76]. Исходя из этого, возможность получения более высоких доходов и, соответственно, объемов и направлений инвестирования в капитал здоровья сельских жителей лимитируется объективными ограничениями трудового периода.

Согласно методологии американского агентства финансово-экономической информации *Bloomberg*, наряду с продолжительностью жизни и объемами инвестирования, на величину капитала здоровья в аграрном секторе будут оказывать влияние «уровень младенческой смертности; смертность населения и основные ее причины, число доживших до 65 лет; индекс рисков для здоровья населения, который учитывал потребление алкоголя и табачных изделий на душу населения; процент населения с избыточным весом, физически неактивного населения; степень иммунизации; численность ВИЧ-инфицированных; риск материнской смертности» [79, с. 18].

Стимулирование прироста капитала здоровья может быть обеспечено различными способами, из которых наиболее адаптивными в аграрном секторе являются следующие:

– дополнительное премирование к отпускным работникам, не болевшим в течение года. Учитывая неравномерность использования трудовых ресурсов в АПК в течение календарного года вследствие сезонности производственных процессов, данная мера будет способствовать повышению прогнозирования качественного и количественного состава работников организаций;

– внедрение системы добровольного медицинского страхования работников аграрного сектора за счет работодателя. Одним из измерителей величины капитала здоровья является сохранение работоспособности человека и увеличение его продуктивности за счет снижения заболеваемости. Использование механизмов добровольного медицинского страхования выступает одним из резервов роста капитала здоровья, так как позволяет обеспечить значительную экономию рабочего времени вследствие болезни по сравнению со средними значениями в отрасли или в организации;

– соблюдение нормативов техники безопасности. Экономия на расходах, обеспечивающих безопасность труда, приводит к росту профессиональной заболеваемости, производственного травматизма.

Одной из серьезнейших проблем настоящего времени является уровень психического здоровья населения, так как его состояние определяет интеллектуальный потенциал человеческого капитала, возможности и направления развития производительных сил. Официальная статистика свидетельствует о том, что количество больных такого рода неуклонно возрастает. Как отмечают исследователи, «многие психические болезни равнозначны смерти человека с точки зрения возможностей реализации человеческого капитала» [52, с. 104].

Инновационный путь развития агропромышленного комплекса актуализирует задачу совершенствования системы организации и

управления производственными процессами, что в свою очередь обуславливает необходимость повышения квалификации и знаний работников. В результате исходные физические навыки и умения трансформируются в очередную составляющую индивидуального человеческого капитала – трудовой капитал. Его отличительной особенностью является преломление накопленного теоретического запаса знаний в практическую деятельность, продуцирующую конкретный результат.

Формирование трудового капитала в аграрной сфере осуществляется на протяжении всего периода трудовой деятельности по мере получения и накопления дополнительных знаний, трудовых навыков и практического опыта. Основой экспоненциального роста и основным фактором воспроизводства квалифицированного труда является уровень образования трудовых ресурсов. Одним из традиционных способов оценки трудового потенциала работников аграрной сферы является величина тарифного разряда, учитывающая сложность и качество работ. Уровень квалификации работника представляет собой меру его профессиональной пригодности и выступает неотъемлемой частью трудового капитала. «Квалифицированный труд производительнее простого труда по расчетам академика С. Г. Струмилина в 2–3 раза, и, соответственно, оплачивается по тарифной сетке в 2–3 раза выше» [52, с. 105]. Поэтому люди, имеющие более высокий уровень образования, претендуют на более высокооплачиваемую работу. Это подтверждает функциональную зависимость между инвестированием в образовательную составляющую трудового капитала и уровнем производительности.

В аграрном секторе доля трудового капитала занимает значительную часть на индивидуальном уровне. Особенностью сельскохозяйственного труда в современном мире, несмотря на возрастающую часть интеллектуального и модернизированного физического капитала, является применение ручного труда и незаменимость человека в некоторых производственных процессах. В сельскохозяйственных организациях трудовой капитал воплощается в деятельности квалифицированных работников, удельный вес которых определяется уровнем применяемых технологий. Увеличение доли технологий IV – VI укладов предопределяет и требования к качеству трудового капитала, который приобретает форму интеллектуального.

Анализ отечественной и зарубежной литературы свидетельствует о том, что в экономической науке сложились различные подходы к пониманию сущности интеллектуального капитала. Стюарт Т. рассматривает интеллектуальный капитал как сумму знаний, которыми обладают работники [80, с. 12]. Гэлбрейт Дж. К., расширив рамки

«чистого интеллекта», включил в его содержание конкретную интеллектуальную деятельность. Он отмечал, что «доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага» [81, с. 24]. Эдвисон Л. и Мэлоун М. рассматривают «интеллектуальный капитал как скрытую стоимость компании, нефинансовую составляющую бизнеса, скрытые условия развития» [82]. Человеческий и структурный капитал они рассматривали как составляющий элемент интеллектуального, понимая в первом случае совокупность знаний, навыков, способностей, моральных ценностей работников организации, а во втором – уровень технического и программного обеспечения, совершенство организационной структуры и способы управления.

По мнению Э. Брукинга, «интеллектуальный капитал – необходимые для предприятия нематериальные активы, без которых оно не может существовать, для усиления конкурентных преимуществ. Составными элементами интеллектуального капитала являются человеческие активы, представленные в виде совокупности знаний сотрудников предприятия, их творческих способностей, умений решать проблемы, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков, а также интеллектуальная собственность и инфраструктурные и рыночные активы» [83, с. 54].

Леонтьев Б. Б. трактует интеллектуальный капитал как «стоимость интеллектуальных активов, которые включают интеллектуальную собственность, природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, накопленные базы знаний и полезные отношения с другими субъектами рынка [84, с. 35].

Обобщив представленные подходы к рассмотрению сущности интеллектуального капитала и выделив в них структурные компоненты, можно представить их в виде схемы (рис. 10).

Одним из элементов интеллектуального капитала является человеческий капитал, что справедливо с точки зрения источников его формирования. С позиции внутриуровневой иерархии или так называемой его молекулярной структуры, предполагающей постепенное накопление слоев (составляющих), обеспечивающих трансформацию человеческих ресурсов в действительную форму капитала, интеллектуальный элемент выступает одним из звеньев таких преобразований. Принимая за основу данный концептуальный подход, представленные на рис. 10 иные составляющие человеческого капитала выступают в качестве элементов его формирования на мезоуровне и не являются частями индивидуального человеческого капитала.



Рис. 10. Структура интеллектуального капитала
(на основании источника [85])

Вопросы формирования интеллектуального капитала в аграрном секторе экономики заслуживают отдельного внимания, так как являются, с одной стороны, весьма актуальными, с другой – проблематичными. Модернизация системы производства и управления сельскохозяйственными процессами обуславливает своевременную перестройку всех звеньев этой цепи. Соответственно, апгрейд материально-технической базы агропромышленного комплекса нецелесообразен в условиях инновационной отсталости кадрового потенциала. Вложение средств в технико-технологическое переоснащение производства в данный момент и потери времени на подготовку и переподготовку специалистов объективно программируют возникновение временных, трудовых и финансовых потерь. В результате это приведет к образованию постоянно действующего «эффекта запаздывания»: уровень технологий не соответствует готовности специалистов и наоборот. Проблематика интеллектуальной составляющей человеческого капитала состоит в достаточно низком образовательном уровне работников. Приведенный ранее анализ инновационного уровня развития трудовых ресурсов в аграрной сфере является тому подтверждением.

Сложившаяся ситуация выступает одним из сдерживающих факторов развития и накопления предпринимательского капитала в аграрной сфере. В исследовательской сфере не сложилось единой концепции понимания сути «предпринимательского капитала». Обобщив представленные в научной литературе трактования, можно укрупненно изложить их сущность:

– как труд предпринимателей и менеджеров, который рассматривается во взаимосвязи организационно-предпринимательских факторов [52, с. 112];

– инновационно творческий потенциал человека, основанный на совокупности организаторских и предпринимательских способностей, умении выработки творческих и креативных бизнес-идей, инициативности, энергичности и гибкости [86, с. 52].

Согласно первому подходу, степень предпринимательских способностей реализуется соотношением собственного (личного) и заемного (наемного) капитала, что позволяет дифференцировать предпринимательскую деятельность по формам собственности (частную и государственную) и масштабу (малый, средний и крупный). В этом контексте предпринимательский капитал измеряется количеством руководителей и менеджеров, осуществляющих свою деятельность в аграрной сфере.

Второй подход раскрывает качественную сторону предпринимательского капитала сквозь призму врожденных и приобретенных творческих способностей и отражает возможность получения доходов в результате практического использования личностных качеств, теоретических навыков и организационно-управленческого опыта. Эффективность данной составляющей индивидуального человеческого капитала и определяется уровнем капитализации полученных знаний, материализуясь в величине получаемых дивидендов.

Возможности капитализации предпринимательского капитала в определенной степени обусловлены уровнем нравственной культуры его носителя. основоположниками выделения в составе человеческого капитала его культурно-нравственной составляющей являются А. К. Шторх, А. И. Бутовский, Д. И. Пихно, которые понимали под ним «моральные качества, высокая культура и нравственность человека, совесть, порядочность» [52, с. 100; 87, с. 164]. В общепризнанном смысле под культурным понимают человека вежливого, тактичного, интеллигентного, порядочного, законопослушного. Однако такое понимание нецелесообразно для выявления характера экономических отношений, так как является слишком обобщенным и коррелирует с другими составляющими человеческого капитала.

По мнению А. Ставинской и Е. Никишиной, культурный капитал «это ценности и убеждения, передающиеся из поколения в поколение и медленно изменяющиеся во времени» [88, с. 28]. Ряд исследователей понимают под культурным капиталом «языковую и культурную компетенцию человека, богатство в форме знания или идей, которые леги-

тимизируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию» [88, с. 73]. По мнению некоторых авторов, культурный капитал дифференцируется на «интеллектуальную культуру (интеллектуальный капитал), образовательную культуру (образовательный капитал), морально-нравственную культуру (морально-нравственный капитал), символическую культуру (символический капитал), социальную культуру (социальный капитал)» [52, с. 115; 90, с. 320].

Следует отметить, что культурные и морально-нравственные ценности, воплощенные в мировоззрении индивидов, в своем изначальном формате не являются формой человеческого капитала. Они создают потенциальную платформу для его проявления и роста капитализации. Такая трансформация может осуществляться только в результате преломления человеческих ресурсов в субъектов труда, что позволяет им занять определенную профессиональную нишу и повысить свой социальный статус. В конечном итоге это позволит обеспечить возможности увеличения доходов и получения дополнительных дивидендов. Как отмечает А. С. Сайганов, «при переходе АПК на инновационный путь развития необходимой является модификация закона возрастающих потребностей, при которой не столько само потребление, сколько непосредственно созидательная деятельность человека (в которой превалирует духовно-нравственная сторона, проявляющаяся в разумном, добросовестном поведении при рациональном и ответственном производстве, что предполагает восхождение к истинным человеческим ценностям) становится стратегическим ориентиром инновационного развития АПК» [91, с. 100].

На мезоуровне составляющие индивидуального человеческого капитала преобразуются в укрупненные группы, приобретая форму отчуждаемого капитала, и характеризуются специфическими особенностями отраслевой спецификации (табл. 5).

Отличительной особенностью человеческого капитала на корпоративном уровне является их отчуждаемость, т.е. отделимость от субъекта. Агрегируясь на уровне организаций, они приобретают самостоятельную форму, обладающую способностью к капитализации. Вместе с тем способность к самостоятельной реализации данных активов не означает их независимость и абсолютную автономность, так как является итогом комплексной взаимосвязи как совокупного индивидуального человеческого капитала, так и материальных факторов сельскохозяйственного производства.

5. Преобразование видов человеческого капитала на индивидуальном и корпоративном уровнях

Неотчуждаемые виды индивидуального человеческого капитала	Отчуждаемые виды корпоративного человеческого капитала
Капитал здоровья (биофизический)	Социальный капитал организации
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал (знания и навыки)	Инновационный капитал (объекты интеллектуальной собственности)
Предпринимательский капитал	Организационный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал (бренд-капитал), репутационный капитал

Примечание: составлено на основании источника [86, с. 68].

По мнению ряда авторов, социальный капитал приобретает форму концепции развития организации, обозначающей наличие, прочность и взаимосвязь социальных сетей. Наряду с различными формами индивидуального человеческого капитала, он способствует росту как личной, так и коллективной продуктивности [92, с. 123].

Родоначальниками концепции социального капитала являются П. Бурдьё и Дж. Колман, которые понимали под ним «социальные связи, которые могут выступать ресурсом для получения выгод», а также «аспект социальной структуры» [93, с. 62; 94, с. 124]. В широком понимании сущность социального капитала проявляется во включении и интеграции экономических субъектов в систему социальных отношений. Формой проявления этого капитала являются общение, сотрудничество, взаимодействие, доверие и взаимопомощь, формируемые в пространстве межличностных отношений.

Большая часть теоретических подходов в этой области ориентированы на идею его общественной природы и рассматривают в качестве носителя социального капитала коллектив или общество в целом [95, с. 24]. Основным индикатором социального капитала на мезоуровне выступает сложившийся уровень межличностного доверия, что особенно актуально для аграрной сферы, в которой отмечается

высокая степень сплоченности и взаимозависимости. Подтверждением тому является исторический период интенсивного развития сельскохозяйственной отрасли, который отмечался усилением коллективного и совместного ведения хозяйства. Даже в настоящее время, несмотря на активную трансформацию и развитие различных организационно-правовых форм субъектов аграрной сферы, эффективность кооперативных предприятий в ней значительно выше [96, с. 17].

Объективной основой формирования социального капитала предприятия является ее организационный капитал, представленный организационной структурой, уровнем кооперации между подразделениями и членами трудового коллектива. Его основу составляют теоретические знания и практический опыт, которыми владеет организация в целом, а не ее отдельно взятые работники. Организационный капитал может быть формализован посредством использования современных информационных технологий и баз данных.

Современный контент этого понятия раскрывает его глубокое содержание, в связи с чем организационный капитал включает в себя:

- капитал инноваций, включающий права на интеллектуальную собственность, патенты, свидетельства и другие нематериальные активы, подтверждающие уровень инновационной активности организаций;
- процессный капитал, представленный сложившимися логистическими системами и организационными структурами производства, поставок, сбыта, сервисного обслуживания, взаимодействие которых определяют эффективность и устойчивость функционирования организации.

Высокая плотность технологического взаимодействия в аграрном секторе наряду с высокой трудоемкостью выполняемых работ подчеркивают весомость «коллективного разума» в организации и управлении предприятием. Вместе с тем неразвитость информационно-коммуникационных технологий в отрасли обуславливает низкую формализацию организационного капитала. В совокупности данные обстоятельства усиливают ценность и первостепенное значение индивида как хранителя человеческого капитала.

Структурный капитал представляет собой «способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспосабливаясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении» [52, с. 122]. Величина и эффективность использования этого вида капитала определяются свободой волеизъявления, креативностью и творческими способностями работ-

ников организаций. В этом контексте качество предпринимательской составляющей определяется исходя из эффективности использования капитала и сложившейся устойчивости развития организации в целом.

Интервалы прибыльности вложений капитала и темпы экономического роста организаций свидетельствуют о реальной капитализации организационно-предпринимательских способностей. Отличительной особенностью структурного капитала является его пролонгированное проявление во времени, так как его эффективность отражается в контексте стратегических целей организации. Значимость этого вида капитала определяется не столько его наличием, сколько эффективностью использования, что проявляется наличием организационных способностей предприятия и возможностью реагировать на изменения требований рынка в целях создания новых ценностей.

Состав структурного капитала во многом определяется целями, задачами, специализацией и подходами управления организацией. По мнению ряда авторов, структурный капитал представляет собой «поддерживающую инфраструктуру, которая позволяет функционировать человеческому капиталу, формализованные результаты интеллектуальной деятельности работников, остающиеся в распоряжении организации и вносящие вклад в создание ценности» [97 с. 105]. Согласно данному подходу, структурный капитал, являясь отчуждаемой формой капитала и собственностью предприятия, включает в себя совокупность организационного, процессного и инновационного капиталов (рис. 11).



Рис. 11. Классификация элементов структурного капитала
(на основании источника [97, с. 106])

Схема классификации элементов структурного капитала подробно детализирует его содержание и раскрывает его тесное переплетение с другими формами человеческого капитала на корпоративном уровне. Это свидетельствует о том, что в современной науке отсутствует четкое разграничение этих понятий и отмечается их близкая взаимосвязь. В частности, коллективом авторов отмечается, что «организационный или структурный капитал – это техническое и программное обеспечение, патенты, товарные знаки, организационная структура, культура организации» [98, с. 76].

Отличительной особенностью формирования структурного капитала в агропромышленном комплексе является то, что большинство сельскохозяйственных организаций относится к категории среднего бизнеса, среднесписочная численность которых не превышает 250 человек. Основная масса из них представлена предприятиями, имеющими линейно-функциональную структуру управления. Наряду со спецификой сельскохозяйственного производства, эти обстоятельства накладывают отпечаток на интенсивность взаимодействия членов трудового коллектива и уровень их кооперации и интеграции, которые являются достаточно тесными.

Неотъемлемой частью формирования человеческого капитала является его инновационная составляющая, выраженная патентами, торговыми марками, авторскими свидетельствами и другими видами нематериальных активов (табл. 6).

6. Инновационный капитал организаций

Профессиональные знания	Интеллектуальная собственность
Образование	Патенты
Опыт	Авторские права
Квалификация	Программное обеспечение
Область профессиональных знаний	Права на дизайн
Инновационная активность	Производственные секреты
	Ноу-хау
	Товарные знаки
	Знаки обслуживания

Примечание: составлено на основании источника [52, с. 111].

Интеллектуальный капитал на корпоративном уровне представляет собой результат внутреннего взаимодействия составляющих его элементов, а не их множественную совокупность. По мнению А. А. Попикова, под интеллектуальным (креативным) капиталом организации следует понимать «способности и возможности работников создавать и внедрять инновации на основе нестандартного творческого мышления и нешаблонного решения возникающих задач» [99, с. 37]. Это обусловлено доминирующим влиянием в постиндустриальной экономике творческих и креативных способностей носителей человеческого капитала, которые они проявляют в процессе своей деятельности.

Несмотря на то, что интеллектуальный капитал как вид человеческого капитала актуализировал свою значимость сравнительно недавно, расширяющая свое влияние сфера инновационных услуг глубоко проникает во все отрасли материального производства, включая и сельское хозяйство. Современное аграрное производство неразрывно связано с понятиями интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности, выступающими наиболее значимыми компонентами, идентифицирующими современную аграрную экономику. Интенсивность их проявления позволяет отождествлять уровень технологического развития предприятий отрасли и дифференцировать их на природно-сырьевые и инновационно ориентированные.

Методическую основу данной классификации представляет так называемый «коэффициент Тобина» – q или «коэффициент интеллектуальности», который представляет собой отношение рыночной стоимости предприятия к затратам на его замену. Значение коэффициента $q > 1$ свидетельствует об эффективности инвестирования в материальный и человеческий капитал, так как стоимость исходного предприятия существенно выше аналогичных. И, наоборот, при $q < 1$ целесообразность финансирования резко снижается [100, с. 25].

В современном мире инновационная составляющая формирования человеческого капитала является основополагающим фактором развития аграрной отрасли. Практика показывает, что многие сельскохозяйственные предприятия, имеющие сходную балансовую стоимость активов, имеют существенные различия в их рыночной цене. Данное обстоятельство определяется сложившимся уровнем доходности и на этой основе возможностями капитализации организации. Положительная разница между балансовой и рыночной стоимостью предприятий будет характеризовать стоимость ее человеческого капитала, так как именно человеческий ресурс посредством эффективного управления факторами производства предопределяет уровень их доходности. Соответственно, относительная величина «коэффициента

Тобина» будет свидетельствовать о величине монопольной ренты, т.е. способности организации получать более высокую прибыль.

Клиентский капитал (*Customer equity*) представляет собой одну из форм интеллектуального капитала организаций, проявляющуюся в способности клиентской базы генерировать стоимость активов предприятия в долгосрочном периоде, тем самым обеспечивая устойчивость и постоянство денежных потоков. Понятие «клиентского капитала» было впервые использовано Робертом С. Блаттбергом и Джеффом Дейтоном в целях формирования оптимального маркетингового бюджета. По их мнению, определение уровня клиентского капитала обусловлено предполагаемым покрытием прибыли затрат организации на привлечение и удержание потенциального клиента в течение всего жизненного цикла. Согласно такому подходу, под термином «клиентский капитал» подразумевается величина дисконтированной прибыли, полученной от индивидуальных клиентов или их групп [101, с. 3]. Размер клиентского капитала определяется численностью клиентов, уровнем их платежеспособности и теснотой взаимодействия. Состояние клиентского капитала характеризуется долей предприятия на рынке, «марочной» наценкой на товары, степенью удовлетворенности клиентов и т.д. Управление клиентским капиталом основывается на регулярном измерении показателей, характеризующих выгодность и степень закрепления имеющихся и потенциальных клиентов предприятия. Для этих целей используются опросы, анализ статистики продаж, наблюдение за поведением клиентов. На базе исследований проводится дифференцирование клиентов на группы в зависимости от их вклада в формирование клиентского капитала (рис. 12).

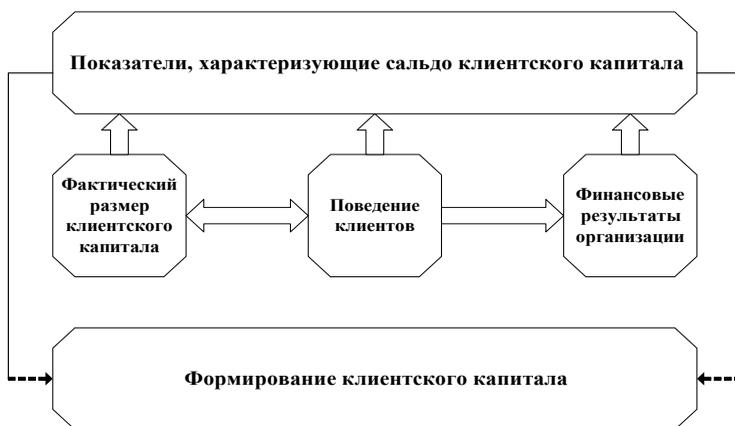


Рис. 12. Модель управления клиентским капиталом

Клиентский капитал на корпоративном уровне определяется совокупным потенциалом его клиентов и степенью их закрепления за определенной организацией. Такие взаимоотношения в аграрной сфере могут носить как добровольный характер, определяемый экономической взаимовыгодой, безопасностью и результативностью сотрудничества, эффективностью соотношения цены и качества, так и навязанный, директивно формируемый распределением товарно-сырьевых зон, соподчиненностью организаций, ценовым ограничением. Последнее обстоятельство приводит к росту издержек переключения или затрат, связанных со сменой брэнда или поставщика. Они включают дополнительные расходы, обусловленные прекращением отношений с поставщиком и налаживанием новых связей, которые будут приносить аналогичные выгоды [102, с. 34].

Сложившаяся реальность функционирования сельскохозяйственных организаций предопределяет формирование объективного осознания значимости устойчивых отношений с прибыльными клиентами. Однако далеко не все организации способны управлять клиентским капиталом вследствие отсутствия эффективного подхода к формированию системных отношений. Решения зачастую основываются на интуитивных методах посредством применения административных процедур, что не позволяет всесторонне и прибыльно использовать клиентский (репутационный) капитал, выступающий одним из важнейших факторов конкурентоспособности и финансовой устойчивости организаций.

Репутационный капитал сельскохозяйственной организации основывается на сложившейся репутации, которая превращается в реальные активы аналогично «инвестициям в имидж, корпоративную культуру и повышение социальной ответственности» и выполняет следующие основные функции:

- увеличение уровня рентабельности вследствие роста объема продаж, что способствует повышению заработной платы и дивидендов;
- рост темпов капитализации активов, что позволяет интенсифицировать скорость накопления собственных источников инвестирования и укреплять конкурентные преимущества предприятия;
- достижение социально-экономического консенсуса на макро- и микроуровнях, способствующего снижению транзакционных издержек.

Репутационный капитал определяется итогом взаимодействия внешней и внутренней среды деятельности сельскохозяйственного

предприятия, поэтому его размеры будут обусловлены эффективностью их координации [103, с. 292].

Результующим итогом взаимосвязи вышеприведенных видов человеческого капитала на отраслевом уровне выступает его конкурентный капитал, который в аграрной сфере обусловлен уровнем кооперации направлений формирования, сохранения и накопления человеческого капитала и ресурсно-производственных особенностей функционирования сельскохозяйственных организаций. В этом контексте конкурентный человеческий капитал АПК следует рассматривать как его состязательную способность формироваться и развиваться в аграрной рыночной среде, эффективно обеспечивая процессы воспроизводства, накопления и сохранения.

Особая роль конкурентоспособности человеческого капитала сельскохозяйственной отрасли проявляется в двух ипостасях: с одной стороны, он является незаменимым ресурсом, с другой, выступает в качестве субъекта, обеспечивающего продуктивное движение факторов эффективности. Конкурентоспособность отрасли обусловлена различными обстоятельствами, но как показывает проведенное исследование, влияние человеческого капитала на ее уровень является доминирующим. Человеческий капитал – один из немногих элементов рекурсивного потенциала, имеющий практические неисчерпаемые пределы эффективности и характеризующийся малодоступной воспроизводимостью конкурентами. Это обуславливает то, что человеческий капитал в современных условиях прогрессивно-инновационного развития аграрного сектора является доминантным ресурсом повышения конкурентоспособности отрасли [104, с. 108].

Тактическая и стратегическая направленность формирования конкурентоспособного человеческого капитала предопределяется организационной и финансовой поддержкой как со стороны организации, так и институтов государственного управления отраслью. Отсутствие таковой является не только ограничителем капитализации человеческих ресурсов, но и мотивом для пересмотра приоритетов носителей человеческого капитала, а также стимулом, активизирующим его миграцию в иные виды деятельности. В этой связи каждая сельскохозяйственная организация должна быть ориентирована на повышение уровня конкурентного человеческого капитала, что обуславливает необходимость увеличения инвестиционных вложений на его развитие.

Концептуальные основы теории человеческого капитала предполагают не только осознание главенствующей роли индивида в современной системе общества, но и необходимость инвестирования в него. В связи с чем инвестиции в человеческий капитал представляют собой совокупность вложений, обеспечивающих рост профессиональной квалификации, увеличение производительных способностей и повышение продуктивности работы. Тем самым такие затраты можно рассматривать как инвестиции, так как в дальнейшем они будут многократно компенсированы.

В сельскохозяйственной сфере инвестирование человеческого капитала отличается рядом особенностей, которые схематично представлены на рис. 13.

Продуктивность человеческого капитала не идентична периоду эффективного использования трудовых ресурсов. Последнее обстоятельство непосредственно зависит от срока его использования и определяется временем, оставшимся до окончания трудоспособного периода. В современном мире продуктивность человеческого капитала наряду с отмеченными условиями определяется способностью его капитализации, т.е. возможностью приносить дополнительный доход и реинвестировать в саморазвитие.

Эффективность инвестирования человеческого капитала определяется объемами, интенсивностью и своевременностью финансовых вложений. Сочетание и синергетический эффект этих параметров оказывает непосредственное влияние на результативность этого процесса.



Рис. 13. Особенности инвестирования в человеческий капитал
(на основании источника [105, с. 57])

Современные условия ведения сельского хозяйства, основанного на применении модульных интернет-платформ, его электронизации, компьютеризации и роботизации, обуславливают необходимость увеличения объемов и интенсивности вложений в человеческие активы. Эффективность вложений в реальный капитал без соответствующего финансирования интеллектуальной капитализации человеческих ресурсов будет ничтожно низкой, а в ряде случаев и отрицательной.

Ядром механизма формирования человеческого капитала выступают инвестиции в его развитие, вложения, обеспечивающие поступательное увеличение доходов и рост продуктивности его деятельности. Все затраты, нацеленные на достижение этих целей, целесообразно рассматривать как текущие инвестиционные расходы, компенсируемые в будущем материальным вознаграждением, карьерным ростом или социальным статусом. Исходя из этого, наиболее приоритетными инвестиционными вложениями в человеческий капитал являются следующие:

- расходы на здравоохранение, правильное питание, физическую подготовку, в совокупности обеспечивающие биофизическое и интеллектуальное здоровье человека;
- инвестиции в образование на всех этапах развития личности: нахождение в детских дошкольных учреждениях, обучение в школе, учреждениях высшего образования, получение дополнительного профессионального образования;
- затраты на обеспечение достойных и улучшение существующих жилищных условий с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических норм, обеспеченных необходимой инфраструктурой;
- инвестирование в культурно-нравственное просвещение, туристическую деятельность и отдых;
- информационно-коммуникационные расходы на инноватизацию человеческого развития: доступ к сети *Internet* и соответствующему программному обеспечению, наличие периферийных устройств и гаджетов и др. [106, с. 119].

Формирование и функционирование человеческого капитала в аграрной сфере подвержено влиянию ряда внешних и внутренних факторов. Различными исследователями предлагаются разные подходы к их систематизации. По мнению ряда авторов, факторы внешней среды классифицируются на группы прямого и косвенного воздействия. Первая группа носит ярко выраженную субъектную направленность и включает потребителей, производителей, конкурентов,

поставщиков всех видов ресурсов: трудовых, материальных, финансовых, информационных и др. Факторы косвенного воздействия выступают экономическим фоном, увеличивающим или уменьшающим устойчивость предприятия. Данная группа детерминантов включает систему нормативно-правового регулирования сельскохозяйственной отрасли, сложившиеся тренды развития аграрного сектора и экономики в целом, природные условия, социально-политические факторы [107, с. 1510].

Изучив значительное количество литературных источников и публикаций различных авторов, по характеру воздействия на человеческий капитал в аграрной сфере наиболее целесообразно классифицировать факторы на социодемографические, организационные, производственно-технологические, экономические, природно-экологические (табл. 7).

7. Система факторов, определяющих формирование и развитие человеческого капитала в аграрной сфере

Факторы	Формы проявления
Социодемографические	Половозрастная и образовательная структура сельских жителей; система образования и подготовки кадров на селе; уровень идеологической пропаганды; социальная инфраструктура села; динамика миграционных процессов
Организационные	Правовой уровень развития гражданского общества; состояние общественной безопасности; степень правовой грамотности сельского населения
Производственно-технологические	Технико-технологический уровень развития аграрного производства; уровень материально-технического снабжения сельскохозяйственных организаций; условия труда работников аграрных предприятий

Факторы	Формы проявления
Экономические	Динамика доходов сельского населения; уровень занятости и samozанятости местных жителей; система мотивации и стимулирования труда; механизм ценообразования в аграрном секторе; инвестиционно- инновационная активность сельскохозяйственных организаций
Природно-экологические	Природный и рекреационный потенциал сельских территорий; уровень экологизации сельскохозяйственного производства

Примечание: составлено авторами на основании источников [73, 108].

В условиях формирования рыночной экономики одним из основополагающих принципов накопления и сохранения человеческого капитала в аграрной сфере является способность самоорганизации сельского населения и самоуправления хозяйствующих субъектов, а также действенность рыночных институтов, порождающих разнообразность форм собственности и активизацию конкуренции. Наряду с этим формирование и функционирование человеческого капитала в данной отрасли требуют активного совершенствования путем разработки и реализации целенаправленных и эффективных мер и механизмов его управления.

4. НАУЧНЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ БЕЛАРУСИ

В современных условиях интеллектуализации и экономики знаний механизм управления человеческим капиталом является приоритетным фактором и устойчивым источником формирования конкурентных преимуществ в аграрной сфере. Борьба за новые рынки сбыта, доступ к инвестиционным ресурсам и технологическим новшествам побуждают сельскохозяйственных товаропроизводителей внедрять новые методы его управления в целях обеспечения сохранности наиболее ликвидного и трудновоспроизводимого актива – человека. Основопологающей целью данного процесса является формирование социально-экономических основ востребованности и капитализации интеллектуально-инновационных способностей человеческих ресурсов на основе их устойчивого воспроизводства, сохранения и приращения.

Менеджмент человеческого капитала раскрывается посредством целенаправленного воздействия на объект управления, обеспечивающего его воспроизводство, накопление, сохранение и эффективное использование. Термин «управление человеческими ресурсами» впервые появился в специализированной научной литературе в 90-х годах XX века. В наиболее широком контексте он представляет собой сферу социально-экономического управления, направленную на создание условий и предпосылок формирования и развития биофизических, духовно-нравственных и инновационно-интеллектуальных способностей населения в целях их рационально-продуктивного воплощения в различных сферах общественной жизни.

В узком смысле этого понятия этот процесс следует рассматривать как стратегический аспект деятельности организации, направленный на самообеспечение высококвалифицированными, продуктивными кадрами посредством создания благоприятных социально-экономических и психофизиологических условий для самореализации их профессиональных способностей в совокупности с возможностями достойного финансового жизнеобеспечения. Последнее условие подразумевает не только инвестирование в саморазвитие, здоровье и иные необходимые траты обеспечения жизнедеятельности индивида, но и предполагает формирование запаса финансовой прочности как необходимого элемента развития человеческого капитала и его приращения.

Вопросы управления человеческим капиталом всегда находились в центре внимания теоретиков и практиков различных временных эпох. Обобщая изложенные подходы, можно отметить, что большинство специалистов рассматривают управление как процесс «планирования, организации, мотивации и контроля». По мнению Питера Ф. Друкера, «Управление – это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу. Управление как таковое является и стимулирующим элементом социальных изменений, и примером значительных социальных перемен» [109, с. 18].

Анализ литературных источников позволяет выделить следующие концептуальные подходы менеджмента человеческого капитала в аграрной сфере, оказавшие существенное влияние на развитие его теоретических и прикладных основ:

- подход, основанный на теоретико-методологической дифференциации научных школ, включающий концепции научного или административного управления, человеческих отношений или поведенческой науки и др.;

- процессный подход, рассматривающий процесс управления человеческим капиталом как сплошной поток синхронизированных управленческих функций, осуществляемых внутри экономической системы (предприятия, отрасли, национальной экономики) и направленных на достижение ее конечной цели;

- функциональный подход, основанный на методологии функционально-стоимостного анализа в целях выявления резервов повышения эффективности использования факторов и ресурсов производства посредством выбора наиболее результативных способов управления;

- системный подход, одной из основных черт которого является иерархичность исследования человеческого капитала, признание его многоуровневой структуры, концептуальные подходы к управлению в котором основываются на взаимосвязи и взаимозависимости составляющих элементов;

- ситуационный подход – это способ управления человеческим капиталом, предполагающий использование различных методов в зависимости от сложившейся ситуации. Был разработан в Гарвардской школе бизнеса и, по мнению американских специалистов, «самым эффективным методом в конкретной ситуации является метод, который более всего ей соответствует». Направлен на управление стохастическими процессами, ориентирован на использование вероятност-

ных способов анализа, планирования и прогнозирования развития человеческого капитала (прил. 3).

Обобщение теоретических основ и практических подходов к управлению человеческим капиталом позволяет выделить несколько основополагающих концепций, которые укрупненно можно объединить как экономическую (технократическую, научного управления), органическую (управления персоналом) и гуманистическую [111, с. 18]. Основу первой из них раскрывает представление о человеке как о *homo economicus*, трудовая деятельность которого базируется преимущественно на собственных эгоистических интересах. Причем последние могут не совпадать с производственными целями, что обуславливает их конфликт. Такая ситуация порождает недоверие к работнику и требует жесткой регламентации его трудовой деятельности, а также усиливает необходимость постоянного контроля.

Сформулированная **Ф. Тейлором** (1856 – 1915) *концепция научного управления* (опубликованная в книге «Принципы научного управления»), а также его последователями Френком и Лилией Гилбрет и Генри Грантом была широко внедрена в практику в XX веке [112]. Ее принципиальной особенностью является разработка функциональной системы разделения труда между мастерами и бригадирами, а также управленческими работниками. Несмотря на последующую критику, данная концепция в целом не исключала учет человеческого фактора. Одна из ее особенностей заключалась в систематическом использовании инструментов стимулирования труда в целях увеличения его производительности. Технические перерывы являлись частью производственного процесса, а время, выделяемое на выполнение определенных операций, было достаточно обоснованным. Применяемый нормативный подход, нацеленный на увеличение объемов производства, был четко увязан с уровнем оплаты труда. Перевыполнение обозначенной работы увеличивало заработка, превышающие установленный минимум. Ф. Тейлор и его ученики отмечали значимость отбора людей, физический и интеллектуальный уровень которых наиболее соответствовал заявленным требованиям.

Тем не менее технократическая научная концепция не уделяла особого внимания персонализации человеческих качеств работника. Инициативность, креативность, рационализаторство, творчество выступали второстепенным дополнением необходимости механического выполнения поставленных задач. В широком понимании работник рассматривался как обязательный, но придаточный производственный ресурс. Возрастающая технико-технологическая оснащенность производственных процессов усиливала минимизацию созидательного уча-

ствия работника, нацеливая его деятельность на подчинение и формируя профессиональное отчуждение. В результате трудовой потенциал рабочих использовался не в полной мере, а высокая напряженность физического труда способствовала возникновению конфликтных ситуаций.

Параллельно с возникновением и проникновением в практическую сферу технократического подхода к управлению трудовыми ресурсами в Европе зарождается административная школа менеджмента, основателем которой выступает **А. Файоль** (1841 – 1925). Его вклад в концепцию научного управления состоял в выработке общих правил и законов управления организацией, в результате чего были сформулированы 14 основополагающих принципов: разделение труда (*division of work*), полномочия (*authority*), дисциплина (*discipline*), единоначалие (*unity of command*), единство направления (*unity of direction*), подчиненность личных интересов общим или «в общих интересах» (*subordination of individual interest*), вознаграждение (*remuneration*), централизация или децентрализация (*centralization or decentralization*), скалярная цепь или вертикаль полномочий (*scalar chain or line of authority*), порядок (*order*), справедливость (*equity*), стабильность рабочего места персонала (*stability of tenure of personnel*), инициатива (*initiative*), корпоративный дух (*esprit de corps*) [113]. Единство взглядов Ф. Тейлора и А. Файоля заключалось в попытке формулирования универсальных подходов, методов и принципов управления предприятиями, что должно способствовать успешному развитию любой организации.

Многолетний период теоретических исследований сущности «человеческого капитала», наличия достаточно разносторонних подходов к его содержанию, тем не менее, практически до второй половины XX века характеризуется общностью концепций к его управлению. Это во многом обусловлено ресурсным подходом к пониманию сущности человеческого капитала, целевой функцией которого выступает живой труд, измеряемый затратами рабочего времени и уровнем его оплаты (табл. 8).

Выделение отечественного агропромышленного комплекса в самостоятельную экономическую категорию среди отраслей народного хозяйства для комплексного планирования и финансирования производственной и социальной его деятельности было осуществлено в 70-е годы XX века [115, с. 25; 116, с. 32]. Этот период отличался прогрессивными темпами научно-технологического развития промышленного комплекса страны, основанными на материализации факторов экономического роста, одним из которых выступали трудовые ресурсы.

8. Соотношение достоинств и недостатков в рамках экономического подхода

Достоинства	Недостатки
Четкость и конкретность заданий	Отсутствие гибкости к изменяющимся условиям
Постоянство выполнения заданий	Отсутствие внутренней мотивации, преимущественное использование инструментария внешнего стимулирования
Приоритетность плановых заданий	Отсутствие творческого подхода к исполнению обязанностей

Примечание: составлено авторами на основании источника [114].

Основываясь на постулатах марксистской теории, последние не рассматривались в качестве капитала, а представляли собой элемент продуктивной (трудовой) деятельности. Применительно к человеку понятие «капитал» приобретает негативную содержательную форму, характеризующую в большей степени ее эксплуатационный аспект.

Несоответствие темпов социально-экономического развития аграрного и промышленного секторов экономики обусловило формирование дифференцированных концептуальных подходов к управлению человеческими ресурсами, зачастую имеющих диаметрально противоположную проекцию. Происходящие в этот период аграрные преобразования и используемые инструменты управления трудовыми ресурсами способствовали формированию соответствующих адаптационных механизмов сельского населения. Одним из основных сдерживающих факторов увеличения аграрного производства выступала низкая результативность труда. Наряду с невысокой технологической оснащенностью производственных процессов, отмечалось отсутствие организационно-материальной взаимосвязи сельскохозяйственных работников с конечными результатами своего труда. Цель их деятельности заключалась в механистическом выполнении последовательных операций сельскохозяйственного цикла. Известный советский ученый И. Бестужев-Лада в своих трудах отмечает, что главная цель деятельности советского человека – продуктивный, высокопроизводительный и содержательный труд. При этом «живет он интересами своего коллектива, страны, мировой социалистической системы, всего человечества в целом... все в жизни человека – еда, одежда, жилище – суть, лишь условия,

предпосылки, средства для его служения человечеству, его творчества во имя человека» [117].

Тожественное восприятие человеческих ресурсов как составляющей производственного потенциала сельскохозяйственных форм хозяйствования проецирует формирование концептуальных подходов к управлению объектом, а не субъектом производственных отношений, лишенным личностных характеристик и нацеленным на максимальную отдачу. Исходя из этого, применяемая модель управления трудовыми ресурсами была ориентирована на управление результатом, а не процессом его достижения. Как отмечают в своих трудах отечественные исследователи, «труд крестьян был малопродуктивным, его коллективные принципы их не привлекали. В первые годы коллективизации крестьяне пытались работать индивидуально, на традиционной основе» [118, с. 115].

В то же время сложившаяся система управления отечественного АПК постоянно совершенствовалась, образуя новые формы организации аграрного производства. В результате таких преобразований появилась «бригадная» форма организации сельскохозяйственного труда, ориентированная на выполнение разовых сезонных работ. Однако отсутствие взаимосвязи между трудом крестьян и результатами их конечной деятельности делало данную форму социалистической организации производства малоэффективной [119, с. 71].

Основной целью деятельности работников временной бригадной формы организации труда являлось выполнение объемных показателей производства. Качественная составляющая труда выступала второстепенной задачей. Как отмечают Н. И. Базылев и П. В. Лещиловский, «средства производства в этих коллективах не закреплялись за конкретными исполнителями, были обезличены, а потому часто выходили из строя или вообще исчезали» [120, с. 8]. Данная форма организации сельскохозяйственного производства не позволяла вычлнить вклад в трудовой процесс отдельного работника и оказывала негативное влияние на темпы производительности труда [121, с. 28].

Дальнейшее развитие организации сельскохозяйственного производства способствовало возникновению машинно-тракторных станций, оснащенных тракторами, высевающими агрегатами и иной специализированной сельскохозяйственной техникой. Однако значительное увеличение парка оборудования, рост числа работников управленческого персонала, отстранение сельских тружеников от результатов своего труда обусловили необходимость реорганизации данных производственных образований посредством передачи технических средств непосредственного сельскохозяйственным предприятиям. Такое со-

вершенствование системы производства и управления в аграрной отрасли способствовало росту производительности труда посредством формирования корреляционной зависимости между его результатами, ответственностью механизаторов и уровнем заработной платы работников. Модернизация инструментов организации труда и управления «способствовала появлению и развитию у крестьян чувства хозяина» [118, с. 116].

К 70 годам XX века уровень механизации сельскохозяйственного производства был достаточно высоким, в результате чего механизированные звенья оказались неэффективными при использовании поточно-групповых методов работы на основе повсеместного применения высокопроизводительных технических средств. Сложившаяся ситуация оказывала негативное влияние не только на уровень производительности труда, но и на эффективность управления персоналом. «Интенсификация сельскохозяйственного производства предполагает соблюдение количественных и качественных пропорций между важнейшими элементами производства: техникой, технологией и рабочей силой, гармоничностью и упорядоченностью организационных и экономических связей между ними. Организация труда должна соответствовать достигнутому уровню развития производительных сил, выступать мощнейшим ускорителем подъема экономики хозяйства» [122].

Таким образом, в результате модернизации механизма сельскохозяйственного производства и на основе системы менеджмента кадрового потенциала экономическая (технократическая и административная) концепция управления аграрным человеческим капиталом оказалась невосприимчивой к происходящим трансформациям. Понимание «человека» преимущественно в контексте «рабочей силы» не позволяло полноценно использовать его ресурсный потенциал, обеспечивать рост результативности труда, а также способствовать самореализации и постоянному развитию.

Прогрессивная трансформация аграрных рыночных отношений, модернизации институтов собственности продуцировали активизацию вовлечения работников в процесс последовательного достижения целей деятельности организации. Наиболее ярко это проявляется в аграрной бизнес-среде, частной предпринимательской деятельности, в результате которой достижение конечной цели, как правило, дохода обусловлено не только ролью и участием каждого члена группы, но и его заинтересованностью.

Указанные обстоятельства способствовали формированию на рубеже 1970 – 1980-х годов XX века органического подхода или *концеп-*

ции управления персоналом (*personal management*) как системы взглядов на трактовку сущности, содержания, целей, задач, принципов и методов управления персоналом и механизмов ее реализации в конкретных условиях. Ее основу составляли возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с целями и задачами, стоящими перед организацией.

Одним из основоположников концепции человеческих отношений является профессор Школы бизнеса Гарвардского университета *Дж. Э. Мэйо* (1880 – 1949), основавший свою теорию на результатах проведенного социально-психологического эксперимента в г. Хоторне на заводе *Western Electric Company*, который позволил без дополнительных затрат через 2,5 года повысить производительность труда на 40%, сократить прогулы на 80%, а также существенно снизить текучесть кадров на предприятии. Результаты проведенных исследований и послужили базисом формирования школы человеческих отношений.

Основу данной концепции формирует идея главенствующей роли человеческих отношений, определяемых комплексом социально-психологических факторов. Ее основоположник, критикуя основополагающие постулаты школы классического менеджмента, отмечал приоритетное влияние социального статуса работников и микроклимата в коллективе на результативность трудовой деятельности в сравнении с технологической оснащенностью и производственными условиями труда [123, р. 20]. Мэйо Э. уделял особое внимание социальной природе человека, акцентируя свои результаты на влиянии неформальных групп в организации и их воздействии на поведение трудящихся.

Отличительной чертой его концепции выступает необходимость рассмотрения конфликтных ситуаций, возникающих в производственной деятельности, сквозь призму общесоциальных факторов, обуславливающих развитие индустриального общества. Согласно его мнению, человеческое взаимодействие в процессе трудовой деятельности требует «необъяснимого логикой социального кода», разрушаемого ускользящими темпами технического прогресса. Последний в свою очередь провоцирует разрыв культурных традиций, ликвидацию необходимости совместного труда, передачи опыта и мастерства, в совокупности способствующих социальной солидарности (табл. 9).

Рассматривая научные идеи Э. Мэйо сквозь призму агроменеджмента, следует отметить их характерную свойственность современным тенденциям развития аграрного общества и формируемой на этой основе системе производственно-экономических отношений.

**9. Соотношение потребностей и направлений деятельности
по управлению человеческим капиталом
в рамках органического подхода**

Потребности	Направления деятельности
Самоактуализация	Усиление вовлеченности в процесс труда. Трудовая деятельность выступает главным средством самовыражения
Самоуважение	Трудовая деятельность выступает одним из потребностей и интересов работника, не ограничивая его пространство и развивает самоидентичность
Социальные потребности	Развитие партнерства и коллегиальности трудовой деятельности
Потребности в уважении	Обеспечение безопасности трудовой деятельности, развитие системы пенсионного обеспечения и социального страхования, стимулирование карьерного роста и создание безопасных условий труда
Физиологические потребности	Обеспечение достойного уровня оплаты труда, способствующего покрытию затраченных сил, энергии и времени

Примечание: составлено на основании источника [114].

Возрастающая мобильность трудовых ресурсов, наряду с активизацией перелива аграрного человеческого капитала в быстроликвидные сферы деятельности, способствует столкновению различных культур, мировоззрений и менталитетов, активизирует безличностную форму взаимоотношений. Превалирование научно-технологического прогресса в индустриальных отраслях формирует «социальное отставание» и усиливает степень «социальной дезорганизации» сельских жителей. Вследствие указанных обстоятельств в обществе происходит «разрушение традиционных социальных норм и форм сотрудничества, следствием чего стало появление в нем плохо адаптированных и несчастных индивидуумов» [124, р. 124–125].

В современной трактовке аграрного менеджмента органическая концепция управления человеческим капиталом получила развитие в контексте двух основных направлений: управление персоналом и управление человеческими ресурсами. Их сущность состоит в усилении интереса к человеку как работнику, являющемуся основополагающим ресурсом и локомотивом развития сельскохозяйственных организаций. Как отмечает в своих трудах В. В. Липницкая, формирование современной системы управления человеческим капиталом в аграрном секторе базируется не только на тщательном подборе сотрудников сельскохозяйственных организаций, но включает элементы последующего планирования их карьеры, качественной и количественной оценки выполнения работ, комплексные мероприятия по повышению их квалификации [125, с. 227; 126, с. 208]. Система управления социально-трудовыми отношениями основывается на взаимном учете интересов работников и менеджеров организаций, повсеместном признании его прав и интересов, предоставлении определенной самостоятельности и гибкости при выполнении работ, поощрении инициативности и творчества, формировании отношений партнерства и сотрудничества в трудовом коллективе [127, с. 317; 128, с. 220].

Несмотря на ярко выраженную адаптивность органической концепции к потребностям и желаниям работников и построение механизма управления человеческими ресурсами на взаимном учете обоюдных интересов, тем не менее, данный подход не исключает имеющих противоречий между нанимателем и работником, обусловленных социально-экономическими взаимоотношениями. В рыночном пространстве трудовые ресурсы представляют собой составную часть производственно-экономического потенциала организаций, хоть и приносящую доход, но в то же время требующую постоянного осуществления достаточно высоких затрат.

В рамках устранения выявленных недостатков в системе управления человеческими ресурсами сформировалась *гуманистическая концепция*, объединяющая в себе два предыдущих подхода. Ее сторонники рассматривают работников не столько как обезличенный экономический ресурс, сколько как отдельную личность, обладающую индивидуальными психофизиологическими качествами (табл. 10).

Наиболее яркими ее представителями являются *А. Маслоу* (1908 – 1970) и *Д. Мак-Грегор* (1906 – 1964). Несомненная заслуга А. Маслоу заключается в формировании иерархии человеческих потребностей, включающих потребности в самоактуализации, самоуважении, аффилиации, безопасности и физиологической потребности индивида [129].

10. Механизмы управления человеческим капиталом в рамках гуманистического подхода

Управленческая форма	Задачи	Критерии	Инструментарий
Рыночная	Посторонние системы целей, имеющих стоимостную оценку	Доходность	Маркетинг
Демократическая	Соотношение целей с законодательной системой	Легитимность	Нормативная правовая база
Коллективистская	Соотношение личных целей работника и интересов организации	Приемлемость	Социологические опросы и изучение общественного мнения
Программная	Разработка сценарных вариантов развития	Реалистичность	Комплексный анализ оценка ресурсов
Бюрократическая	Выполнение заданий в соответствии с планом	Исполнительность	Постановка задач

Примечание: составлено авторами на основании источника [114].

Мак-Грегор Д. в своих исследованиях сформировал теорию лидерства, систему стилей управления и предложил теорию «X» и «Y», обозначив научную концепцию управления производством Ф. Тэйлора теорией «X», а бихевиоризм Дж. Э. Мэйно – теорией «Y» [130 – 132, с. 4]. Являясь представителем школы человеческих отношений, Д. Мак-Грегор развивал теорию «Z», объединяющую две предыдущие, т.е. стремления и потребности человека и организации (табл. 11).

11. Сравнительная характеристика теорий «X», «Y», «Z» с позиции потребностей индивида

«X»	«Y»	«Z»
Неприязнь к труду	Утверждение «X» ошибочно	Предпочтение совместной деятельности
Принуждение к труду и посто- янный контроль контролировать	Утверждение «X» нерационально	Индивидуальная ответ- ственность работника и постоянная забота руководителя
Отсутствие ответ- ственности работ- ника	Высокий уровень исполнительности и мастерства	Человек – основной производственный ресурс

Примечание: составлено авторами на основе источников [130, 133 – 136].

Отличительной особенностью гуманистической концепции является концентрация внимания на управлении поведением индивида с учетом перспектив его развития в будущем, ориентации на достижение стратегических целей, что существенно отличается от технократического подхода, основанного на рационализаторском менеджменте [137; 138, с. 15].

Обобщая изложенные подходы к формированию концепции управления человеческим капиталом, следует отметить, что приоритеты и направления развития агропромышленного комплекса обуславливают необходимость адаптации изложенных взглядов к реалиям современного времени. Базируясь на исходной парадигме капитализации человеческого потенциала, гуманистическая концепция трансформируется в усовершенствованный контекст содержательного смысла «управление человеческим капиталом», существенно расширяющего границы и глубину понятия «управление персоналом». Выявленные преобразования затрагивают не только усовершенствование категориального аппарата, сколько меняют содержательный контекст менеджмента, основанного на обеспечении капитализации человеческого потенциала, выступающей объективным условием формирования последнего, как такового. Подобный подход можно назвать *прогрессирующим* или *personnel capital (PC)*, в рамках которого человеческий капитал агропромышленного комплекса рассматривается как:

– человеческие ресурсы, характеризующиеся способностью индивидов к осуществлению определенного вида деятельности, обусловленной объективными предпосылками их формирования в аграрном секторе;

– трудовые ресурсы (рабочая сила), выступающие экономическим фактором производства, обеспечивающим достижение исходных целей деятельности сельскохозяйственных организаций;

– персонал, являющийся неотъемлемой и важнейшей частью производственно-организационной системы агропромышленного комплекса, деятельность которого основана на двустороннем характере взаимоотношений;

– нематериальный актив, который в совокупности с материализованной основой факторов производства представляет собой неимущественную форму в виде знаний, умений, навыков, опыта;

– инновационный капитал, формирование которого основано на рекурсивной форме расширенного воспроизводства аграрного человеческого потенциала.

Человеческие ресурсы приобретают форму капитала не только в условиях целевого инвестирования и применения специализированных инструментов управления. Важнейшим катализатором такой трансформации выступает его капитализированное приращение, обеспечивающее развитие и накопление в целях долгосрочного использования. Последнее условие является ключевым, способствующим видоизменению человеческих ресурсов в капитал индивида, организации, отрасли или национальной экономики.

Отличительной особенностью прогрессирующей концепции управления человеческом капиталом выступает его неотъемлемая и постоянная инновационная составляющая, характеризующаяся высоким уровнем новшества и способностью коммерциализации. Последнее свойство проявляется не только финансовой ликвидностью человеческого капитала, но и его нематериальным приращением. Взаимное дополнение и неразрывное сосуществование этих черт определяют уровень капитализации человеческого потенциала. Наличие инновационной компоненты обуславливает его постоянное обновление и воспроизводство на расширенной основе. В противном случае человеческий капитал устаревает, теряет свою ценность и актуальность, приобретает традиционную форму.

Наряду с ранее изложенными концепциями, в рамках прогрессивного подхода заложена идея гомоцентрического понимания личности

с присущей спецификой методов и инструментов менеджмента. В то же время принцип рекурсивного развития аграрного человеческого капитала, основанный на его расширенном самовоспроизводстве, не нашел масштабного отражения.

Определенные социально-экономические условия, актуализированные нормативные правовые правила, адаптивная институциональная среда выступают объективными и необходимыми требованиями формирования и развития человеческого капитала. Однако отсутствие личной мотивации, организационной заинтересованности либо макроэкономической аффилиации сводит к минимуму возможности получения положительного эффекта.

Аналогичным образом проявляется инвестиционное кредо человеческого капитала, определяющее количество, качество, интенсивность и источники инвестирования человеческого капитала. Поддерживая общую аксиому необходимости финансирования его развития, прогрессивный подход концентрирует свое внимание на необходимости самокапитализации этого актива. Материальное и нематериальное инвестирование развития человеческого капитала, основанное преимущественно на внешних источниках, вызывает риск дискретности этого процесса. Перманентность достигается не только посредством постоянного воспроизводства человеческим капиталом его новых форм, но и их воплощением. Другими словами, человеческий капитал является таковым, когда обладает способностью воспроизводить новый капитал как прибавочный продукт аграрного производства, так и генерировать новые формы и виды знаний. В этом контексте капитализация человеческого капитала несоизмерима с его инвестированием, так как значительно превосходит границы последнего.

Как отмечают ведущие белорусские ученые, формирование новой управленческой парадигмы, учитывающей растущее влияние глобализации, межкультурных и межнациональных аспектов менеджмента, основывается на следующих идеях:

- менеджмент человеческого капитала на всех уровнях управления необходимо координировать с учетом стратегических целей и тактических задач;
- человеческий капитал выступает основополагающим фактором, обеспечивающим инновационное развитие организаций, межотраслевых комплексов и экономической системы в целом;
- человек как центральное звено человеческого капитала рассматривается в единстве с возможными формами его проявления:

трудовой деятельности, потенциала индивида и социальных отношений. Исходя из этого, управление человеческими ресурсами представляет собой систему взаимосвязанных организационно-производственных и социально-экономических мероприятий, обеспечивающих эффективное использование его потенциала [38; 40; 42; 44; 139; 140, с. 114; 141, с. 123].

Прогрессивность концепции *personnel capital* обусловлена циркуляризацией жизненного цикла человеческого капитала, обеспечивающей его образование, как такового. Высокая скорость его устаревания в эпоху активных научно-технологических сдвигов порождает необходимость формирования новых моделей и инструментов управления этим процессом, а также совершенствование категориального аппарата (рис. 14).

Управление человеческим капиталом в аграрном секторе представляет собой комплексную систему синергетического взаимодействия социально-экономических, территориально-отраслевых и институционально-правовых инструментов, создающих условия для формирования, развития, накопления и приращения человеческого капитала.

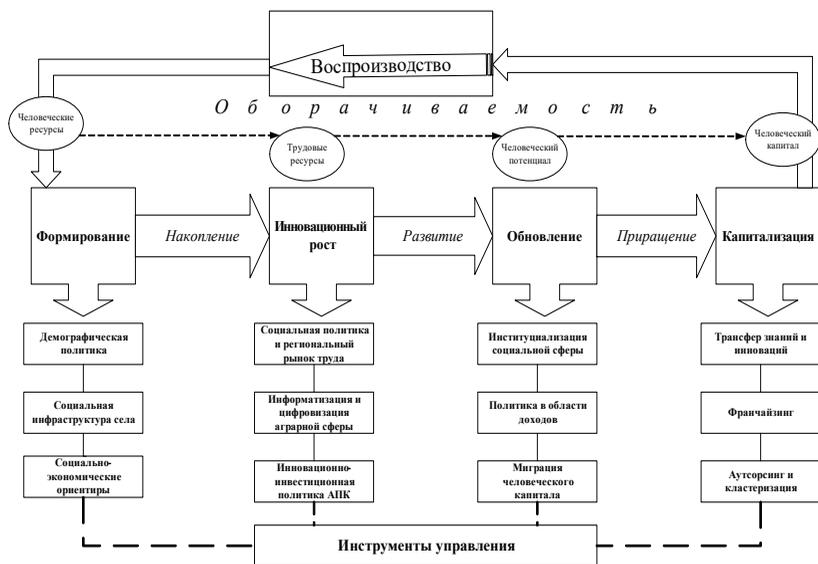


Рис. 14. Циркулярная модель управления человеческим капиталом в АПК
(составлено на основании источника [142, с. 253])

Исходя из этого, менеджмент человеческого капитала в агропромышленном комплексе осуществляется посредством совершенствования социально-экономической и нормативной правовой среды, обеспечивающей возможности самореализации и высокопродуктивной деятельности его представителей, способствующей ускорению оборачиваемости циклов саморазвития и инновационного роста, постоянного обновления и увеличения капитализированной части, т.е. посредством циркуляризации процесса управления человеческим капиталом.

Формирование человеческого капитала в аграрной сфере осуществляется под влиянием огромного количества факторов и характеризуется как общностью, так и специфичностью инструментов управления. Демографическая политика государства, преломляющаяся в разрезе сельских территорий, выступает первичным инструментом в этом процессе, так как воспроизводство человеческого капитала обусловлено интенсивностью воспроизводства сельского населения. Показатели численности и половозрастной структуры, соотношение рождаемости и смертности, уровень миграции являются первоосновой образования человеческих ресурсов. Учитывая социально-экономические особенности развития села, региональная демографическая политика должна быть адаптирована к реалиям аграрной жизни и изначально нацелена не только на увеличение численности, но и на создание устойчивой платформы формирования человеческого капитала.

Одним из основополагающих факторов формирования человеческого капитала выступает сложившаяся инфраструктура сельских территорий, определяющая социально-экономические предпосылки его зарождения. Она образует материальную и институциональную основу функционирования социальной сферы села и способствует созданию условий для воспроизводства и укрепления человеческого капитала в сельской местности.

В отечественной и зарубежной литературе сложились различные трактовки понимания категории «социальная инфраструктура села», изучение которых позволяет выделить наиболее приемлемый подход с точки зрения исследуемого объекта. Наиболее укрупненно их можно разделить на четыре основных направления:

– традиционный подход, рассматривающий социальную инфраструктуру как комплекс организаций и учреждений в сфере образования, здравоохранения, культуры и искусства, спортивного и социального обеспечения, общественного питания и розничной торговли, газо-, водо- и электроснабжения, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, связи и информационно-коммуникационных систем, деятель-

ность которых нацелена на создание необходимых и комфортных условий жизнедеятельности сельских жителей;

- функциональный подход, рассматривающий социальную инфраструктуру как сферу обслуживания сельского населения, удовлетворяющую его жизнеобеспечивающие потребности и основанную на социальном механизме, формирующем образ жизни местных жителей;

- управленческий подход раскрывает исследуемую категорию сквозь призму инструментов и средств, обуславливающих формирование, укрепление и повышение уровня и качества жизни сельского населения. Наиболее часто такой подход используется в сфере территориального планирования сельской местности;

- с позиции неоклассической теории «социальная инфраструктура села» представляет собой совокупность инвестиций в человеческий капитал посредством организации и обеспечения функционирования различных социальных организаций, создающих незаменимые и удобные условия для его формирования, накопления, развития и приращения [143, с. 311; 144, с. 25].

Неоклассический подход наиболее полно раскрывает данную категорию с точки зрения исходного инструментария формирования человеческого капитала. В совокупности с комплексом социально-экономических ориентиров, определяемых стратегическими направлениями государственной политики, нацелен на решение социальных задач, связанных с устойчивым повышением уровня и качества жизни, и создание экономической площадки для постоянного развития, накопления, приращения и капитализации человеческого потенциала.

Инновационное накопление человеческого капитала осуществляется под воздействием различных движущих сил, обусловленных как исходными желаниями и потенциалом индивида, так и его внешним миром. Инструменты управления экзогенным пространством, обеспечивающим интеллектуализацию человеческого капитала, подразумевают совершенствование социальной политики, институтов регионального рынка труда, механизмов информатизации и цифровизации аграрной сферы, активизацию и синхронизацию направлений инвестиционно-инновационного развития агропромышленного комплекса.

Социальная политика государства выступает связующим звеном между системой личностных ценностей и предпочтений носителей человеческого капитала и инструментами внешнего воздействия, обеспечивающими его развитие. Как отмечает А. П. Морова, «Цель социальной политики белорусского государства – формирование стабильного и высокоразвитого общества, в котором нет нищеты и резких со-

циальных контрастов, достигнут приемлемый жизненный уровень и качество жизни, обеспечены условия для развития человеческого потенциала... На первом плане социальной политики находятся: создание условий новым поколениям для адекватной профессиональной и общеобразовательной подготовки к трудовой деятельности, обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения, повышение доходов населения, улучшение качества и обеспечение доступности социальных услуг независимо от места жительства граждан, развитие интеллектуального и культурного потенциала нации...» [145, с. 65].

Проецируя сущность и содержание социального администрирования на аграрную сферу, следует отметить его особую значимость и степень влияния на рынок труда в региональном разрезе. Несмотря на единство целеполагания и общность принципов социальной политики, модификация ее инструментария формирования и развития человеческого капитала в отраслевой и территориальной проекции имеет слабую взаимосвязь и выраженность. Учитывая уровень развития отечественных сельских территорий и его социальной инфраструктуры, принципы ее построения необходимо корректировать с учетом сложившихся условий накопления человеческого капитала на местном уровне.

В некотором роде региональный рынок труда выступает объективным катализатором эффективности территориальной социальной политики, отражающим конкурентоспособность человеческого капитала в различных отраслях и сферах деятельности. Одним из критериев его действенности является соотношение между спросом и предложением с учетом профессионально-квалификационной градации. Данная пропорция позволяет определить степень востребованности накопленного человеческого капитала на региональном рынке труда, а также оценить соответствие полученного образования текущим потребностям в различных видах деятельности. Статистические обследования по данному вопросу фиксируют ряд проблем взаимодействия системы образования, регионального рынка труда и численности сельского населения. Одной из основных проблем является профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на территориально-отраслевом рынке труда [146, с. 18]. Практика показывает, что большая часть обучающихся по аграрному профилю в дальнейшем реализуют свой потенциал в иных, наиболее маргинальных видах деятельности. В результате аграрный рынок труда проседает под тяжестью непрофильных специалистов, вынужденных полностью или

частично выполнять определенный вид работ, объективно необходимый и характерный для данной сферы.

Одним из балансирующих инструментов регулирования территориально-отраслевого рынка труда выступает динамика и уровень заработной платы. Учитывая существенное отставание сельскохозяйственной деятельности по этому параметру, одним из действенных способов решения данной проблемы выступает создание высокопроизводительных и модернизированных аграрных производств, нацеленных на увеличение уровня добавленной стоимости в конечном продукте. Достижение этой цели является маловероятным в условиях достаточно низкого уровня информатизации, цифровизации агропромышленного комплекса, невысокой степени капитализации человеческого потенциала. Развитие цифрового сельского хозяйства является стратегическим ориентиром Беларуси, внедрение *smart*-технологий в земледелии, растениеводстве и животноводстве – единичным примером его функционирования, а в образовании – малодоступным для большинства местного населения. Сложившаяся ситуация способствует вымыванию человеческого капитала из данной сферы, активизации его миграции в наиболее прогрессивные виды экономической деятельности [147, с. 115]. Инновационно ориентированные специалисты с высоким уровнем интеллектуального развития стараются найти себя не только в высокодоходных сферах, но и заинтересованы в поиске работы, способствующей раскрытию их потенциала и обеспечивающей его дальнейшее развитие.

Огромное влияние на эти процессы оказывают приоритеты и направления аграрной инвестиционно-инновационной политики государства. Снижение инвестиционной активности сельскохозяйственных организаций, практически отсутствие в ней инновационной составляющей оказывают непосредственное влияние не только на уровень прогрессивности производства, но и качественный состав человеческого капитала. Недофинансирование отраслей социальной сферы, низкий уровень развития сельских территорий, несоответствие качества образования потребностям рынка труда и недостаточность его оплаты не только тормозят его накопление, но и ограничивают воспроизводство в сельской местности [148, с. 24; 149, с. 112].

Институционализация социальной сферы выступает последующим этапом формирования человеческого капитала, ее степень развития образует социально-экономическую платформу накопления и приращения человеческого капитала. Функционирование институтов семьи, здравоохранения, образования, культуры не только перестраивает

свою роль в современном обществе, но и оказывают существенное влияние на формирование и укрепление института человеческого капитала.

Предшествующий этап развития аграрной сферы характеризовался следующими отличительными особенностями институализации социальной инфраструктуры, проявляющимися, во-первых, в рассмотрении таковых как исходного стартапа образования человеческих ресурсов, а во-вторых, в отсутствии тесной взаимосвязи трансформации человеческого потенциала в персональный капитал. Специфической особенностью развития нынешнего периода выступает ускоренный переход на рыночную платформу обновления человеческого капитала посредством переключения социальных институтов в плоскость коммерческого функционирования рынков образовательных, медицинских, культурных и иных услуг. Несмотря на пристальное внимание государства к модернизации социальной сферы села, существующий разрыв в территориальной проекции усиливает дисбаланс в системе накопления, развития и приращения человеческого капитала в аграрном секторе.

В основе устойчивого социально-экономического развития агропромышленного комплекса Беларуси заложен переход минимизации использования природных ресурсов к эффективному потреблению человеческого капитала. В этом контексте развитие институционализации человеческого капитала состоит в совершенствовании социально-экономических и нормативных правовых основ, обеспечивающих укрепление взаимодействия социальных институтов с сельскими жителями. В результате такого сотрудничества должна быть сформирована структурированная очередность институционализации человеческого капитала, включающая возникновение у каждого человека в отдельности и общества в целом потребности в его накоплении и развитии; трансформацию действующих социальных норм к инновационно ориентированным условиям производства и рынка труда; модификацию механизма социальных статусов и ролей к специфике аграрного сектора [150, с. 24].

Объективным условием модернизации социальных институтов в аграрной сфере выступает политика в области оплаты труда. Последняя является связующим звеном между уровнем их коммерциализации и степенью накопления человеческого капитала. Сохранение разрыва в уровне доходов сельскохозяйственных работников и иных сфер деятельности усиливает диспаритет доступа к социальным услугам и, соответственно, ограничивает их рынок. В результате социальная сфера как неотъемлемый элемент системы формирования человеческого капитала ограничивает область своего преломления на фазы

его инновационного развития и дальнейшего приращения. Теоретические и эмпирические исследования свидетельствуют о лимитирующем воздействии низких доходов на возможности развития социального капитала, индивида и общества [151, с. 33]. Номинальная начисленная средняя заработная плата работников, занятых в сельском хозяйстве Беларуси, в 2019 году составила лишь 69,1% от общереспубликанского уровня [72]. Сложившаяся ситуация наряду с ограниченными возможностями получения дополнительных доходов формирует территориально-отраслевую картину миграции человеческого капитала в рамках агропромышленного комплекса.

Реалии современного мира обуславливают необходимость пересмотра взглядов на процессы миграции человеческого капитала, выделяя в них как позитивные, так и негативные аспекты. Снижение численности сельского населения Беларуси за последние 10 лет почти на 5% оказывает неблагоприятное воздействие на состояние трудового потенциала отрасли. Однако перелив человеческих ресурсов в наиболее прогрессивные виды экономической деятельности свидетельствует о концентрации в них капитала, востребованного на рынке. Такое положение дел актуализирует задачу закрепления кадров, а не ограничения миграционных процессов, особенно во внутриотраслевом направлении.

С позиции капитализации человеческого потенциала процессы его миграции включают три основных направления: трансграничное движение квалифицированных кадров, образовательную (академическую) мобильность, а также «циркуляцию умов». Как отмечают Н. В. Спиридонова и Т. Л. Судова «Миграция человеческого капитала приводит к формированию разнообразных трудовых ресурсов как фактора устойчивости социально-экономической системы. Результатом управляемой миграции могут быть формирование социальных и профессиональных сетей, передача знаний, инвестиции, трансфер знаний» [152, с. 146]. Однако в условиях низкооплачиваемого труда, ограниченности развития социальной инфраструктуры, невысокого уровня инноватизации аграрных процессов сельскохозяйственная сфера будет иммобилизовать низкопродуктивную часть трудовых ресурсов, лимитируя возможности мобилизации и концентрации в ней высокопроизводительных работников, обладающих способностью быстроликвидной капитализации своих нематериальных активов. Соответственно, скорость трансфера знаний и инноваций в аграрной сфере будет ограничиваться недостаточностью представителей прогрессивно развитого человеческого капитала.

Следует отметить, что данное направление научных исследований является достаточно новым в отечественной экономической науке, однако значительное количество публикаций в этой области подтверждает его актуальность и значимость в контексте развития концептуальных основ теории «человеческого капитала» [153 – 156]. Несмотря на то, что в общем массиве публикаций достаточно детально рассмотрены концептуальные аспекты формирования человеческого капитала в целях регулирования миграционных процессов, проанализирована разноплановая степень влияния этих потоков на развитие человеческого капитала в странах-реципиентах, представлены модели управленческих миграционных потоков в целях инвестирования в человеческий капитал, изучены особенности государственного регулирования международной интеллектуальной миграции, исследования вопросов территориально-отраслевой миграции в структуре аграрного сектора Беларуси рассмотрены недостаточно.

Техническая и технологическая модернизация аграрного производства в совокупности с прогрессивностью темпов выпуска продукции решают задачу недостаточности трудовых ресурсов. Ни для кого ни секрет, что научно-технический прогресс наряду с позитивным влиянием на развитие человечества вносит и отрицательные коррективы. В частности, это касается сокращения численности работников, объективно задействованных в традиционных сферах и видах производства, что, в первую очередь, затрагивает сельскохозяйственный сектор. Использование современных *smart*-технологий, наличие возможности дистанционного управления производственными процессами, роботизация и цифровизация сельского хозяйства переопределяют необходимость естественного перелива человеческого капитала по причине его избыточности. Управляемая диффузия входными и выходными внутриотраслевыми миграционными потоками продуцирует получение новых знаний, способствует активизации предпринимательской деятельности, обеспечивает трансфер и франчайзинг человеческого капитала, что в совокупности выступает инструментами его капитализации.

Одной из форм капитализации человеческого потенциала в агропромышленном комплексе выступает его перелив в предпринимательскую среду. Развитие малых и средних форм аграрного бизнеса, неформальной занятости как наиболее распространенной формы преломления частного человеческого капитала свидетельствуют об его гибкости к требованиям рынка, желании получения более высокой цены от реализации своих активов, адаптации к инновационному направлению развития экономики. В дальнейшем сохранность аграр-

ного бизнеса будет выступать объективным индикатором его устойчивого приращения вследствие постоянного приспособления к изменяющимся условиям внешней и внутренней окружающей среды, векторам инновационного развития, требованиям рыночной конъюнктуры.

В современном мире человек как экономический субъект проявляет себя в триединстве взаимосвязанных подсистем: спроса (*demand*), ресурсного потенциала (*resource*) и предложения (*supply*) (рис. 15).

Подсистема спроса раскрывается сквозь призму потребностей индивида, определяемых его внутренним и внешним миром, желаниями, возможностями. Реализация последних предопределяет необходимость участия человека в аграрном производственном процессе, системе трудовых отношений, в результате чего он выступает в качестве одного из основных факторов ресурсного обеспечения сельскохозяйственного цикла. Инновационный вектор развития АПК существенно расширяет подсистему предложения, сущность которой определяется не только предложением рабочей силы на аграрном рынке труда, но и способностью индивида генерировать и воспроизводить новые знания и идеи, реализуя свой потенциал и предпринимательскую инициативу.

Ретроспективный анализ приоритетных форм человеческого капитала в аграрном секторе свидетельствует об их коренной трансформации, обусловленной периодами его технологического развития. В эпоху доиндустриализации аграрного производства основная роль человека состояла в реализации своего трудового потенциала. В период индустриального развития агропромышленного комплекса компетенции индивида масштабируются, мобилизуя организационно-предпринимательские факторы производства, основанные на результатах научно-технического прогресса.

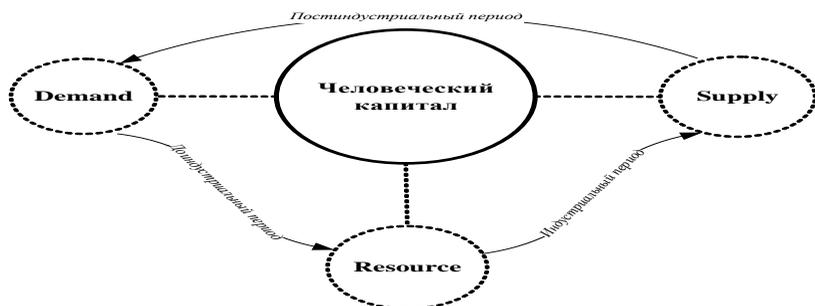


Рис. 15. Трансформация человеческого капитала на различных этапах индустриального развития аграрного сектора
(составлено на основании источника [157])

Постиндустриальный период раскрывает креативную направленность использования человеческого капитала, не ограниченную рамками четко поставленных производственных задач, результатом которой выступает формирование новых знаний и способностей. Другими словами, вектор управления человеческим капиталом в АПК смещается из подсистемы «ресурсы» в подсистему «предложение», тем самым кардинально изменяя подходы тактического и стратегического менеджмента: если в доиндустриальный и индустриальный периоды спрос формировал предложение на рынке труда, то в условиях инновационного развития предложение человеческого капитала определяет спрос на него, тем самым ускоряя темпы и определяя приоритеты социально-экономического развития [158, с. 4; 159, с. 141].

Базисными элементами подсистемы капитализации человеческого капитала выступают механизмы его трансфера, в основу которых заложен кластерный подход. В современных условиях стимулирующего воздействия НТП, определяющего основные направления развития аграрного сектора, трансфер инноваций выступает одним из основополагающих условий, обеспечивающих реализацию поставленных задач. Основываясь на том, что любая инновация представляет собой коммерциализированное новшество, объективной предпосылкой возникновения последнего выступает новое знание, создаваемое человеческим капиталом. В данном контексте проявляется единство содержательного смысла понятий «инновация» и «человеческий капитал», подразумевающих капитализацию знаний в различных формах и их расширенное воспроизводство. Исходя из этого, результативность инновационного процесса в аграрном секторе будет определяться не только качественным уровнем формирования человеческого капитала, но и активизацией его трансфертных потоков как внутри отрасли, так во взаимодействии с внешним миром. Последнее обстоятельство, выражаемое механизмом трансфера знаний и инноваций, выступает ключевым фактором, обеспечивающим устойчивый кругооборот человеческого капитала на расширенной основе (рис. 16).

В широком смысле передача знаний и инноваций представляет собой циркуляцию научных идей и их практической реализации, что обеспечивает их приращение и создает объективные предпосылки для капитализации. При этом эффективность данного процесса обеспечивается «не столько результативностью каждого этапа инновации, сколько надежностью связующих звеньев между ними, скоростью перехода от любого предыдущего этапа к последующему» [160, с. 534].



Рис. 16. Кругооборот человеческого капитала в АПК

В условиях интенсивного экономического развития трансфер человеческого капитала (знаний, инноваций) должен осуществляться не только на постоянной, но и на расширенной основе. Это позволит обеспечивать не только их трансляцию целевой аудитории, но и создавать в процессе их передачи новые, модифицированные формы.

С учетом некоторой условности можно утверждать, что трансфер знаний проявляется в большей степени в нематериальной капитализации человеческого капитала, в то время как франчайзинг раскрывает его коммерциализованную сущность. Несмотря на то, что последний представляет собой модифицированную социализованную форму, тем не менее взаимоотношения регламентируются договором, согласно которому одна сторона получает возможность использования материализованного человеческого капитала (бренд, инструкции, консультации) и обязана платить за это комиссионные платежи. Особенности франчайзинга человеческого капитала в АПК определяются спецификой самой сферы и представлены на рис. 17.

Франчайзинг человеческого капитала выступает одним из наиболее прогрессивных инструментов замыкающего циркулярного движения элементов в цепочке «человек–знание–инновация». Устойчивая последовательность трансформации элементов цепи, обеспечивающая материальную и нематериальную капитализацию человеческого потенциала, представляет собой авторскую интерпретацию понятия «человеческий капитал».



Рис. 17. Особенности франчайзинга человеческого капитала в АПК
(составлено на основании источника [161, с. 13])

Реализация подобных франчайзинговых проектов, характеризующихся высоким уровнем добавленной стоимости, позволяет не только коммерциализировать результаты интеллектуального труда, но и в процессе взаимодействия участников данного соглашения гарантировать трансфер знаний и инноваций, обеспечивая тем самым приращение человеческого капитала. Данное обстоятельство выступает отличительной чертой рассматриваемого механизма в сравнении с социальным франчайзингом или франчайзингом интеллектуальной собственности.

Приоритетность внедрения франчайзинга человеческого капитала в аграрном секторе обусловлена рядом причин, основополагающими из которых можно назвать следующие:

- невысокая инвестиционная активность финансирования отрасли, включая социальную инфраструктуру сельских территорий;
- прогрессирующая степень эрозии человеческого капитала, обусловленная низким уровнем оплаты труда, трудоемкостью производственных процессов, неразвитостью социальной сферы услуг;
- низкий уровень инновационной активности отрасли вследствие отсутствия тесной взаимосвязи элементов инновационной системы АПК;

– высокий порог добавленной стоимости, определяемый низкой степенью материалоемкости и высоким уровнем интеллектуализации процесса;

– формирование территориальной распространенности и межотраслевой диффузии инноваций.

Таким образом, внедрение и развитие механизма франчайзинга человеческого капитала в аграрном секторе позволит ускорить процесс трансфера человеческого капитала и будет способствовать более продуктивному использованию импортируемых современных технологий, а также созданию собственных инновационных продуктов, являющихся воплощением человеческого капитала [162, с. 25].

Активизация процессов проникновения цифровых и интеллектуальных бизнес-моделей в аграрный сектор предопределяет переход от традиционных принципов управления человеческим капиталом к инновационным подходам, ориентированным на максимизацию невещественных активов. В контексте циркулярной модели менеджмента человеческого капитала в агропромышленном комплексе, обеспечивающей замкнутый цикл процесса его воспроизводства, имеющиеся инструменты постоянно эволюционируют, выходя за рамки общепризнанных границ. Одними из таковых в экономике знаний являются аутсорсинг и кластеризация человеческого капитала.

Отечественный аграрный сектор базируется преимущественно на традиционном технологическом укладе, соответственно определяющим и подходы управления человеческим капиталом. Обеспечение устойчивого интенсивного развития актуализирует замещение устоявшихся форм и методов организации сельскохозяйственного производства современными технологиями. Это способствует переливу человеческого капитала в наиболее прогрессивные сферы деятельности, которые изначально отделяясь, концентрируются в инновационном секторе, впоследствии интегрируются в общую бизнес-модель – агропромышленный комплекс. С этой позиции аутсорсинг рассматривается как механизм стратегической кооперации с внешними контрагентами в целях привлечения человеческого капитала сторонних организаций – аутсорсеров, используя различные схемы субподряда, интеллектуальной ренты, а также сетевого взаимодействия, принимающего в масштабах агропромышленного комплекса кластерную форму. Применение технологии аутсорсинга способствует интеграции конкурентных преимуществ внешних носителей человеческого капитала. Перспективные направления развития аграрной сферы существенно расширяют границы его применения. Трансформация агро-

промышленного комплекса в инновационную бизнес-модель обуславливает пространственное масштабирование векторов традиционного аутсорсинга, таких как: бухгалтерский учет, юридическое консультирование, логистика, административно-хозяйственное обслуживание, на функциональную взаимосвязь с человеческим капиталом посредством развития корпоративных связей, активизации взаимодействия с контрагентами, корпоративных моделей управления персоналом, внедрения информационных технологий, маркетинга.

Развитие данного инструментария в последующем способствует последовательной интеграции отдельных инновационных видов деятельности в сетевую бизнес-структуру. Такое объединение вещественных и невещественных капиталов на уровне сельскохозяйственных организаций получило название капиталограмма [163, с. 3]. Подобная интеграция на уровне видов экономической деятельности и аграрно-промышленных подкомплексов способствует кластеризации человеческого капитала, в которой его отдельные контрагенты, объединяя свои невещественные капиталы, достигают масштабного синергетического эффекта. Таким образом, эволюция аутсорсинга человеческого капитала способствует его последующей трансформации в конгломерат, отдельные элементы которого объединяясь, образуют гармоничную конфигурацию овеществленного и нематериального капиталов.

Формирование и развитие многоуровневых региональных систем кластерного типа основывается на партнерском сотрудничестве с группами организаций, объединенных по территориально-отраслевому признаку. Отличительной особенностью кластеров от других форм кооперации является создание механизма циркулярного взаимодействия, позволяющего субъектам сохранить свой статус и взаимодействовать не только с партнерами, образующими кластер, но и иными участниками аграрного сектора. Исходной предпосылкой организации таких структур выступает необходимость сопряжения образовательных, научно-инновационных, производственных и социально-экономических ресурсов его участников в целях обеспечения непрерывности накопления и приращения человеческого потенциала и достижения синергического эффекта повышения эффективности функционирования АПК. Фундаментом кластеризации человеческого капитала выступает территориально-функциональная кооперация аграрно-ориентированных бизнес-проектов, фундаментальных и прикладных научных разработок, интеллектуальных продуктов, систем подготовки и повышения квалификации специалистов аграрного профиля, производственной базы сельскохозяйственных организаций.

Отталкиваясь от исходного базиса понимания сути человеческого капитала как капитализированного человеческого потенциала, следует отметить, что создание вертикальных кластерных структур в составе агропромышленного комплекса является наиболее целесообразной формой его приращения. Ограниченность доступа к инвестиционным ресурсам, с одной стороны, и объективная необходимость функционирования аграрного сектора, с другой, обуславливают поиск новых точек роста, обеспечивающих его устойчивое развитие. Кластеризация человеческого капитала представляет собой процесс точечного проникновения его различных форм во все сферы агропромышленного комплекса с последующей интеграцией в единую организационно-технологическую цепочку. Изначально концентрируясь в отдельных образовательных, инновационных сегментах, в последующем человеческий капитал интегрируется в единый производственный цикл, образуя, таким образом, мультипликативный эффект капитализации его стоимости посредством устойчивого приращения.

Как показывает современная практика, повышение конкурентоспособности агропромышленного комплекса во многом обеспечивается за счет нематериальной формы капитала, особая роль в котором принадлежит человеческому, привлекаемому во внутреннее пространство аграрного сектора. Долговечность конкурентных преимуществ последнего определяется способностями аутсорсеров обеспечивать непрерывную генерацию и капитализацию новшеств на узких целевых сегментах. Человеческий капитал обладает мультипликативной способностью мгновенно распространяться, так как в процессе обмена осуществляется его приумножение без потери исходным носителем. Последующая интеграция инноваций в систему управления агропромышленным комплексом посредством формирования вертикальных кластерных образований, объединяющих элементы социальной инфраструктуры, учреждений образования, производственные объекты, науку и объекты продвижения конечных продуктов на рынок, обеспечивают капитализацию человеческого капитала [164, с. 5; 165, с. 79].

Опыт развитых зарубежных стран свидетельствует об эффективности практической реализации кластерного подхода к управлению развитием человеческого капитала. Во многих странах успешно функционируют сетевые институциональные модели, способствующие активному продвижению и приращению человеческого потенциала. В частности, в области образования, здравоохранения, культуры, туризма прогрессивно развивается трансграничное сотрудничество, обеспечивающее ускорение трансфера знаний и инноваций. В Дубае, Катаре, Куала-Лумпуре на основе региональных кластеров созданы

оффшорные кампусы, такие как: *Knowledge village, Education City, KualaLumpurEducation City*, которые софинансируются промышленными организациями. Подобные кластерные структуры созданы и функционируют в странах Европы и США.

Данный цикл является завершающим в системе управления развитием человеческого капитала, обеспечивающим его законченное формирование в целях последующего воспроизводства. Капитализируясь в различных формах на социально-экономической и институционально-правовой платформе агропромышленного комплекса, обеспечивается его кумулятивный эффект вследствие появления новых знаний и их приращения. Данное обстоятельство выступает объективной предпосылкой формирования новой стадии воспроизводства человеческого капитала и гарантирования устойчивой оборачиваемости, тем самым обеспечивая процесс его непрерывной циркуляризации [166, с. 75].

Практической реализацией циркулярной модели управления человеческим капиталом в АПК выступает его программирование с учетом территориально-отраслевой спецификации. Последнее обстоятельство обусловлено региональной дифференциацией состояния и качества человеческого капитала в аграрной сфере в совокупности с высоким уровнем расслоения социальной инфраструктуры. Программирование человеческого капитала подразумевает систематизацию и упорядочение рассмотренных ранее инструментов управления человеческим капиталом в целях их нормативно-правового, социально-экономического и институционального регламентирования на государственном уровне.

Программирование человеческого капитала раскрывается в разрезе параллельно функционирующих и дополняющих друг друга контентов, имеющих под собой прикладную и институциональную основу. Первая из них подразумевает полномасштабную цифровизацию аграрного сектора, охватывающую все стадии воспроизводства человеческого капитала: формирование, развитие, обновление и капитализацию. Активизация информационно-коммуникационного обеспечения социальной инфраструктуры села, внедрение *smart* и инклюзивно ориентированных технологий в систему образования и переподготовки специалистов на всех уровнях, модернизация институционализации социальной сферы аграрного сектора, развитие франчайзинга и аутсорсинга – далеко не полный перечень необходимых преобразований. Принимая за константу технологический вектор приоритетного развития АПК, следует понимать, что решить эту задачу в условиях

дисфункции циркулярного воспроизводства человеческого капитала не представляется возможным.

Институциональная константа программирования человеческого капитала заключается в формировании соответствующего института как объективной формы жизнедеятельности его представителей в рамках определенного гражданского общества. Одним из первых шагов практической реализации данной задачи является разработка и реализация стратегии устойчивого развития человеческого капитала на основании долгосрочных ориентиров его накопления и приращения.

Анализ международного опыта стратегического планирования развития секторов и регионов позволяет выделить следующие основные типы стратегий, принципиально отличающихся методологически подходами и качественным уровнем:

1) основывается на традиционном подходе и подразумевает разработку социально-экономических стратегий, лимитированных административно-территориальными границами региона или социально-экономическим пространством отраслей и комплексов. Отличительной особенностью подобных стратегий выступает функциональная обособленность и широкая диверсификация направлений развития [167].

Аналогичный подход заложен в основу стратегического планирования в Республике Беларусь. В настоящее время в стране разработаны и введены в действие Национальная стратегия устойчивого социального экономического развития до 2030 года, одноименная концепция до 2035 года и реализуются более 20 государственных программ. Разновекторность и разноплановость рассматриваемых вопросов не позволяет связать воедино инструменты управления человеческим капиталом как в целом в экономике, так и в разрезе аграрного сектора [168].

Учитывая тот факт, что распространенность объекта стратегического планирования – человеческого капитала – выходит далеко за рамки территориальных границ региона или экономического пространства отрасли, применение такого подхода долгосрочного ориентирования не представляется целесообразным;

2) основывается на инновационных подходах концепции синергизма как комплекса преимуществ вследствие объединения различных элементов в единую структуру. Данный подход интегрирует в единый вектор социально-экономические и институционально-правовые факторы развития в целях достижения поставленных задач. Принимая во внимание кумулятивность, мультипликативность и разновектор-

ность проникновения человеческого капитала во все сферы деятельности, разработка долгосрочного плана его развития должна основываться на стратегии второго типа.

Пилотной зоной данного проекта может выступить агропромышленный комплекс как один из наиболее уязвимых секторов национальной экономики. Учитывая неразрывную связь эффективности его функционирования и качества человеческого капитала, подготовка подобного документа выступает объективной платформой формирования, развития, приращения и капитализации человеческого потенциала [169, с. 15].

В контексте современных тенденций и преобразований в аграрном секторе современная стратегия развития человеческого капитала будет базироваться на следующих теоретико-методологических и институционально-правовых аспектах:

- партнерство представителей органов государственного управления регионов, социальной инфраструктуры сельской местности, науки, образования и делового сообщества аграрного сектора;

- договорная форма взаимодействия ветвей власти, бизнеса и научно-образовательных структур, общества на основе организованного диалога в целях совместного продвижения стратегических проектов и принятие управленческих решений, направленных на капитализацию человеческого потенциала;

- индикативность заявленных ориентиров, стимулирующих достижение конечной цели посредством адаптивных и целесообразных социально-экономических механизмов, а не строго целевое выполнение заявленных параметров;

- инновационность инструментария реализации стратегии развития человеческого капитала, основанного на синергизме комплексных целевых государственных программ различного уровня.

Реалии современного мира диктуют необходимость совершенствования механизма управления человеческим капиталом, основанного на использовании инновационных инструментов его развития. Разработка предлагаемой стратегии в совокупности с цифровизацией аграрной сферы выступают наиболее целесообразным, адаптируемым и рациональным способом повышения качественного уровня человеческого капитала в аграрной сфере, обеспечивающим его устойчивую капитализацию.

5. МИРОВОЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Современные концепции управления человеческим капиталом сочетают в себе новейшие технологии и процессы, методы и способы, системы и механизмы его формирования, сохранения и накопления. Многогранность и сложность данного объекта управления предопределяет необходимость изучения действующих практик и поиск новых решений, а также выявление характерных особенностей и тенденций развития человеческого капитала в целях конкретизации инструментов управленческого воздействия. Отличительной особенностью концептуальных подходов управления человеческим капиталом является их комплексность, которая проявляется в синергическом контексте рассмотрения объекта управления: как отдельно взятого индивида, наделенного определенным набором биофизиологических и социально-психологических свойств, а также как нематериальный актив, обладающий знаниями и профессиональными компетенциями, в совокупности обеспечивающими получение доходов их владельцами.

Развитие отечественного АПК находится в непосредственной зависимости от качества и актуальности применяемых в его производстве технологий. Инновационные достижения – ключевой фактор в успешном ведении хозяйства, достижении продовольственной безопасности страны, обеспечении возможности производства конкурентоспособной продукции. Такой подход обеспечивает переход на совершенно иные, нетрадиционные способы использования человеческого потенциала.

Несмотря на огромную значимость производственно-технологического фактора, определяющего перспективы и темпы экономического развития аграрной сферы, роль человеческого капитала неоспорима и не менее весома. Цифровизация экономики, усиление роли менеджмента персонала и производства, разработка и внедрение прогрессивных технологий актуализируют проблему обеспеченности организаций отечественного АПК высокопрофессиональными инновационными кадрами [170, с. 258].

Повышение результативности аграрного сектора, в первую очередь, обусловлено эффективностью системы управления. В современном мире главной задачей является управление ресурсами, а не их наличие. Именно это обстоятельство предопределяет возможности эффективного развития отрасли. В связи с возрастающим значением

стратегического контроля особого внимания заслуживает технология поиска, осмысления, обобщения и распространения опыта лучших организаций, т.е. бенчмаркинга.

Бенчмаркинг – современный метод менеджмента, который позволяет сравнивать собственные результаты с практикой наиболее успешных компаний или секторов экономики в целях их модернизации, повышения эффективности и конкурентоспособности. По сути, это технология поиска, сравнительного анализа и освоения передового опыта наиболее успешных объектов – аналогов, сравнение модели развития организаций с его эталонной моделью на отраслевом, межотраслевом, национальном и межнациональном уровнях.

Основное содержание бенчмаркинга состоит не столько в том, чтобы определить, насколько другие объекты оказались успешнее, сколько выявить факторы и методы работы, которые позволили достичь таких показателей. Данный подход особенно актуален для сельскохозяйственных организаций, которые зачастую в своей деятельности используют метод проб и ошибок. Высокая зависимость аграрных предприятий от природно-климатических условий, географического положения, природных катаклизмов, актуализируют задачу предупреждения возникающих угроз и возможных рисков, а не ликвидацию последствий. В этой связи особую значимость приобретает применение бенчмаркинга как технологии внедрения зарубежной практики управления.

Единство факторов, образующих наличие узких мест в сельскохозяйственной отрасли, в то же время и определяет различия и специализацию деятельности данных организаций. Анализ результатов деятельности наиболее прогрессивных предприятий аграрного профиля, условий и методов достижения наиболее высоких социально-экономических показателей является основой применения различных технологий обучения как способа передачи успешного опыта.

Реализация концепции бенчмаркинга позволяет не просто констатировать факты преимущества отдельных организаций, а обеспечивать достижение заданных параметров развития посредством формирования стратегии с учетом прогрессивных достижений, адаптированных к условиям базовой сельскохозяйственной организации. Эталонные ориентиры должны учитывать перспективные цели развития предприятия, а объектом для исходного сопоставления должны быть показатели, коррелирующие с ключевыми факторами успеха в конкурентной борьбе.

Бенчмаркинг предполагает следование определенным алгоритмам действий, осуществление последовательных шагов, которые приведут

к желаемому результату. Несмотря на некоторые недостатки, присущие данному методу, обусловленные трудоемкостью и затратностью данного процесса, бенчмаркинг в современных условиях является одним из наиболее эффективных способов управления человеческим капиталом в аграрном секторе [171, с. 65].

В *США* продовольственная безопасность и сельское хозяйство выступают одним из приоритетных направлений государственного управления. В связи с чем американская аграрная политика нацелена на развитие и поддержание устойчивой инфраструктуры сельских территорий. Подтверждением этому являются качественные характеристики американского аграрного сектора: удельный вес сельского хозяйства в ВВП страны постоянно снижается и в настоящее время составляет менее 3%; в отрасли занято менее 4% трудовых ресурсов; 1 человек, занятый в сельскохозяйственном производстве, обеспечивает продуктами питания более 50 человек; выход продукции на одного занятого в аграрной сфере существенно превосходит развитые западноевропейские страны; экспорт сельскохозяйственной продукции составляет 15% его валового производства. Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность аграрного сектора (*FarmBill*) постоянно пересматриваются и обновляются в соответствии с направлениями общей экономической политики государства [172, с. 168].

Агропромышленный комплекс США отличается завершенностью цикла, т.е. успешно сформирован и функционален подобно кластеру. Необходимо отметить социальный аспект развития сельского хозяйства в США, основанный на общности экономических интересов сельских жителей. В связи с чем человеческий капитал в американской системе аграрного производства является одним из приоритетных факторов и конкурентных преимуществ функционирования отрасли. В целом механизм управления человеческим капиталом в аграрной сфере США характеризуется следующими отличительными признаками:

- сбалансированностью спроса и предложения на аграрном рынке труда, основанной на развитой конкуренции как со стороны продавцов, так и покупателей человеческого капитала;
- отлаженностью механизма трансфера знаний, технологий, инноваций;
- интегрированностью научно-исследовательских и опытно-конструкторских организаций в общую систему агропромышленного производства;

- высоким уровнем теоретической и практической подготовки специалистов аграрного профиля, обусловленной практико-ориентированностью системы образования на различных уровнях;
- кооперацией делового, научного, культурного взаимодействия в разрезе сельских территорий, а также на национальном и межнациональных уровнях [173, с. 20].

Таким образом, следует отметить наличие тесной взаимосвязи между сельским населением, учеными и специалистами аграрного профиля, представителями государственного и местного управления, а также обучающимися различных ступеней получения образования. Университеты и колледжи американских штатов сельскохозяйственной направленности выполняют функции информационно-консультационных центров (*Extension*), закрепленных на определенной территории, и являются связующим звеном в системе трансфера знаний, инноваций и технологий не только сельхозпроизводителям, но и населению.

Сельские территории Соединенных штатов Америки отличаются высокой степенью вертикальной интеграции производственной цепи сельхоз-производителей, материально-технической сферы, технологических и инновационно-образовательных центров в целях обеспечения непрерывной коммуникации и взаимного обмена. Расширение аграрных рынков сбыта, передача опыта и технологий, повышение конкурентоспособности организации, отрасли или территории обеспечивается посредством вхождения в состав агропромышленного комплекса местных общественных организаций, представителей бизнеса, а также региональных органов управления.

В разрезе сельских территорий агропромышленный комплекс США представляет собой региональную мезоструктуру, основанную на сложном механизме координации его участников. Подобное кооперативное объединение образуется в форме ассоциаций, выполняющей следующие основные функции: постоянная коммуникация и непрерывный обмен информацией; разрешение противоречий и обеспечение сбалансированности интересов; формирование доверительной среды участников объединения [174].

Как показывает практика, в США формирование сельскохозяйственных ассоциаций осуществляется посредством кооперации малых и крупных аграрных предприятий, местных органов управления, представителей фермерства. Деятельность подобных кооперативов нацелена на решение вопросов, связанных с изменениями взаимоотношений между субъектами аграрного рынка. Основной функцией сельскохозяйственных ассоциаций является формирование конкурентных

преимуществ аграрных предприятий посредством доступа последних к квалифицированным трудовым ресурсам, устойчивости процесса обновления человеческого капитала, расширения возможностей внедрения новых технологий и обеспечения доступности финансовых ресурсов. Инфраструктура агросервиса сельхозпроизводителей основана на функционировании местных фермерских бюро (*FarmBureau*) и дилерских пунктов, также являющихся членами кооперативов.

Первоначальными источниками финансирования создания ассоциации являлись государственные ресурсы, а также поступления общественных фондов. В дальнейшем, оплачивая дополнительные услуги, сельхозпредприятия способствовали формированию совокупного фонда ассоциации, что позволило образовать на ее основе территориальные центры поддержки аграрного бизнеса. Компетенции последних охватывают обширный спектр деятельности, включая и направления формирования и развития человеческого капитала в аграрной среде:

- обеспечение непрерывной коммуникации участников ассоциации посредством предоставления актуальной информации об изменении цен на сельскохозяйственную продукцию, тенденциях развития региональной экономики, востребованности товаров и услуг, конъюнктуре рынков труда, капитала и т.д.;

- осуществление информационной поддержки реализации совместных проектов, помощь в поиске партнеров и формировании идеи, обеспечение технической сервис-поддержки в целях стимулирования взаимодействия между участниками ассоциации;

- реализация образовательной концепции *lifelong learning*, основанной на непрерывности обучения в течение всей жизни, посредством глубокой интеграции системы образования, переобучения и повышения квалификации в агропромышленном комплексе региона. Данный подход является одним из определяющих элементов механизма формирования человеческого капитала в аграрном секторе. В широком смысле представляет собой процесс постоянного и непрерывного увеличения общего и профессионального человеческого потенциала в соответствии с потребностями личности и общества. Необходимость данной концепции образования обусловлена прогрессивными изменениями в науке, технологиях и обществе;

- протезирование интересов сельскохозяйственных организаций при освоении внешних рынков сбыта посредством усиления кооперационных связей с иностранными компаниями. Важная составляющая данного направления деятельности территориальных центров поддержки аграрного бизнеса заключается в обеспечении непрерыв-

ного обмена опытом с зарубежными партнерами, повсеместное использование бенчмаркинга, франчайзинга и аутсорсинга человеческого капитала;

– активизация взаимодействия с сельскохозяйственными и общественными организациями, научными и инновационными центрами, фермерскими и личными хозяйствами в целях привлечения в ассоциацию новых членов, обновления человеческого капитала, формирования общности интересов, развития брендинга территорий.

Значительная часть аграрного производства в США сконцентрирована в частном секторе, большую часть которого в стоимостном выражении представляют крупные фермы. Они производят основную массу сельскохозяйственной товарной продукции и формируют конъюнктуру рынка: 1% таких ферм обеспечивает получение почти 40% готовой продукции. Несмотря на это, здесь повсеместно развито семейное фермерство, к которому относят аграрных предпринимателей, реализующих продукции больше, чем на 1000 долларов США в год. Если годовой оборот фермерского хозяйства не достигает такой величины выручки, его классифицируют как личное подсобное хозяйство (*kitchen garden*).

Определяющей детерминантой деятельности фермеров является сложившаяся система отношений собственности на землю с учетом ее качественных характеристик. Стоимостная оценка сельскохозяйственных земель, ставка ее налогообложения формируются на основе постоянно обновляющихся почвенных карт, сложившихся климатических условий, пространственных характеристик земельных участков и пр.

В противовес американской модели в мировой практике сформировалась японская концепция управления человеческим капиталом. Несмотря на общие ценности и приоритеты, сложившиеся подходы менеджмента человеческих ресурсов в азиатских странах существенно отличаются от американских и западноевропейских.

Акцентируя внимание на управлении человеческим капиталом в аграрном секторе **Японии**, следует отметить его характерные особенности, связанные с недостаточно высоким уровнем продовольственной безопасности. Недопроизводство сельскохозяйственной продукции, а также ее невысокая конкурентоспособность вызваны значительным уровнем затрат вследствие государственной политики протекционизма. Япония – практически единственная из числа развитых стран мира выступает нетто-импортером продуктов питания. Согласно официальным статистическим данным, удельный вес импорта продовольствия составляет 30% в стоимостной оценке и 60% – по уровню

калорийности. Одной из основных причин высокой импортозависимости, низкой эффективности и производительности сельскохозяйственного производства являются незначительные размеры наделов на основе парцеллярного землепользования. Несмотря на то, что аграрный сектор является неотъемлемой частью японской экономики, его удельный вес в структуре ВВП составляет около 1%, количество занятого в нем населения чуть больше половины процента. Несмотря на достаточно устойчивую динамику сохранения численности японского населения и высокую продолжительность жизни, в стране отмечаются относительно высокие темпы его старения: за последние 20 лет доля трудоспособного населения снизилась до 60% [175]. Сложившиеся обстоятельства, наряду с недостаточностью собственного природно-ресурсного потенциала, актуализируют проблему обеспеченности трудовыми ресурсами посредством совершенствования системы управления человеческим капиталом, которая характеризуется следующими отличительными особенностями:

– гарантированная занятость в целях сохранения стабильности трудовых ресурсов и снижения уровня текучести кадров на основе системы пожизненного найма. Такой подход способствует укреплению корпоративной общности членов трудового коллектива, гармонизации отношений с руководством, мотивации высокопроизводительного труда. Система пожизненного найма в ее классической форме наиболее распространена в государственных учреждениях и крупных компаниях. Относительно аграрного сектора, в большей степени представленного средними и мелкими организациями, она выступает эталоном для подражания и применяется только к отдельной части работников.

В целях снижения затратности сельскохозяйственной продукции, предприятия изменили вектор найма сотрудников, переориентировав его на увеличение доли наемного персонала. Такой подход обусловлен существенной разницей в уровне оплаты труда, а также размером социального страхования. В дополнение к вышесказанному на многих аграрных предприятиях была усовершенствована система оценки трудовых результатов, которая основывается на комбинации индивидуальных и коллективных показателей. В связи с чем основная заработная плата работников формируется посредством влияния таких элементов, как занимаемая должность (квалификация), возраст и результаты трудовой деятельности. Исходя из принципов управления человеческим капиталом, японские предприятия агропромышленного комплекса все больше учитывают результативность его использования

в практической деятельности, нежели наколенный «багаж» опыта и знаний [176, с. 132];

– коллективная ориентация, сущность которой проявляется в групповом распределении ответственности и итоговых результатов деятельности организации. На практике такая мера реализуется посредством использования широкого набора социально-психологических инструментов, включая проведение совместных мероприятий, продвижение брендинга сельскохозяйственных организаций, коллективное обучение и т.д.;

– «рингисе» как система принятия управленческих решений, основанная на максимальном вовлечении сотрудников предприятий в решение проблемы и ее обсуждение. Следствием такого подхода является повышение уровня информированности работников, усиление степени обмена информацией, активизация трансфера знаний и инноваций, что в совокупности способствует наращиванию человеческого капитала;

– ротация кадров посредством упорядоченного перемещения сотрудников в различные структурные подразделения, что позволяет существенно повысить квалификацию и расширить перечень компетенций, адаптируемость к различным условиям труда, развивать гибкость и творческий подход при выполнении служебных обязанностей, масштабировать практический опыт в различных сферах сельскохозяйственного производства. В совокупности такая мера способствует усилению человеческого потенциала и повышению конкурентоспособности работников аграрного сектора;

– кружки качества как неотъемлемый элемент практико-ориентированного использования человеческого капитала, которые нашли широкое применение и в аграрной сфере. Наряду с всеобщим проникновением в производственную деятельность системы переобучения и повышения квалификации, кружки качества выступают одним из элементов трансфера знаний, опыта и инноваций, тем самым существенно повышая скорость нематериальной капитализации человеческого потенциала;

– кадровая политика японских организаций аграрного сектора основана на постоянстве системы переобучения и повышения квалификации работников предприятий. В среднем квалифицированный японский сотрудник расходует на эти цели в 6 раз больше времени, чем американский или западноевропейский. Налаженный механизм переподготовки и постоянного обучения затрагивает все категории работников независимо от занимаемой должности и уровня образова-

ния. Японские организации рассматривают своих сотрудников как форму нематериального капитала, размер которого определяет тактическую и стратегическую эффективность ее работы. Вследствие чего предприятия, в том числе и аграрного сектора, систематически финансируют расходы на повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Опираясь на экономические методы управления человеческим капиталом, японские сельскохозяйственные организации инвестируют его развитие, что в совокупности с системой пожизненного найма способствует максимизации отдачи на вложенный капитал;

– оплата труда и политика в области заработной платы основаны на действующей концепции долгосрочной занятости. Несмотря на то, что исходная величина оплаты труда дифференцируется уровнем квалификации, ее конечный итог не имеет существенных отличий у работников различных подразделений. В целом суммарный доход аграрных специалистов komponуется из следующих составляющих: тарифный оклад, доплаты и социальные выплаты. Первый компонент включает постоянную и переменную части, которые в совокупности формируют от 40 до 50% итогового заработка. Изменяющаяся часть тарифного оклада представляет собой надбавку за стаж, траектория изменения которой напоминает кривую жизненного цикла человеческого капитала: ее размер увеличивается примерно до 50 – 55-летнего возраста, а затем постепенно снижается. Другими словами, тарифная политика японских предприятий в области оплаты труда основана на производственной функции человеческого капитала. Вторая часть заработной платы представлена различными доплатами за сверхурочную работу, особые и напряженные условия труда, что особенно характерно для сельскохозяйственного сектора. Периодичность таких выплат составляет 2 раза в год, что соответствует аграрному циклу производства. Величина доплат устанавливается в процентах и зависит от эффективности деятельности организации, а не результативности труда работника, что является следствием концепции коллективизации. Размер выплат на социальные нужды и социальное положение обусловлен инструментарием внутрифирменного менеджмента и никоим образом не регулируется государством. Такой подход способствует повышению эластичности системы оплаты труда, заинтересованности работников и их мотивации [177, с. 115];

– система образования в Японии выступает основой формирования человеческого капитала и тесным образом связана с кадровой политикой аграрных предприятий. Это обусловлено ее проникновением в действующую структуру постоянного переобучения и повышения

квалификации. В Японии функционирует трехуровневая система школьного образования (начальная, средняя и старшая школа) и четырехуровневая архитектура обучения в высших учебных заведениях (университет, профессиональный колледж, школа специальной подготовки, организации последипломного обучения), вследствие чего продолжительность полного цикла обучения может достигать около 20 лет.

Следует отметить высокую практикоориентированность системы образования в Японии, что обусловлено тесной взаимосвязью образовательных учреждений и агропромышленных компаний. Несмотря на то, что профессиональная подготовка регламентируется государством, степень влияния производственных предприятий на содержательность и ориентированность учебного процесса достаточно велика. Последние принимают активное участие в разработке типовых учебных программ, оказывают непосредственное содействие прохождению производственной практики, способствуют улучшению материально-технической базы учреждений образования;

– система здравоохранения является одной из наиболее прогрессивных и нацелена на устойчивое воспроизводство человеческого капитала, подтверждением чего является продолжительность жизни японцев. Ее отличительной особенностью выступает обязательное медицинское страхование, предоставляемое как постоянным, так и временным жителям страны Восходящего Солнца. Наибольшая часть затрат финансируется предприятиями как государственной формы собственности, так и частной. Японские граждане затрачивают на покрытие медицинских услуг не более 4% своего совокупного дохода. Следует отметить ярко выраженную социальную дифференциацию системы медицинского страхования: работникам трудоспособного возраста, имеющим постоянный доход, страховка покрывает в среднем 70% затрат на медицинское обслуживание. Если же житель Японии входит в состав наиболее уязвимых групп населения (пенсионеры, инвалиды), размер медицинской страховки финансирует до 90% расходов [178, с. 627].

Механизм управления человеческим капиталом в аграрном секторе Японии основывается на историко-культурных особенностях страны в сочетании с отличительными чертами национальной психологией, формируемыми буддизмом и синтоизмом. В связи с чем японские подходы к управлению существенно отличаются от американских и европейских, хотя и имеют достаточно точек соприкосновения (табл. 12).

12. Сравнительные показатели японской и американской моделей управления человеческим капиталом

Показатель	Япония	США
Инвестирование	Высокое	Среднее
Источники привлечения	Внутренние	Внешние
Способы отбора	Наличие диплома	Квалификация
Направленность подготовки	Универсальная	Узкоспециализированная
Найм на работу	Долгосрочный	Краткосрочный
Социальные гарантии	Максимальные	Минимальные
Скорость продвижения	Медленная	Быстрая
Требования к персоналу	Согласованность	Эффективность
Система организации труда	Коллективная	Индивидуальная
Конкуренция	Слабая	Сильная
Система управления	Снизу вверх	Сверху вниз
Структура управления	Неформализованная	Формализованная
Делегирование полномочий	Узкое	Широкое
Микроклимат	Неформальный	Формальный
Ответственность	Коллективная	Индивидуальная
Оплата	Коллективная	Индивидуальная

Примечание: составлено на основании источника [179].

Отличительной особенностью японской системы управления человеческим капиталом является идея всеобщего коллективизма, основанная на высоком чувстве долга. В совокупности с государственной политикой усреднения доходов и материального благосостояния, обеспечивающей минимизацию маргинального расслоения общества,

использование подобного подхода в менеджменте весьма оправдано и доказывает свою эффективность.

Активное развитие стран Азии, увеличение их экономического потенциала во многом обусловлено сложившейся системой подготовки кадров. Существенной особенностью институциональной модели управления человеческим капиталом в этих странах является «донорский» подход к формированию человеческого потенциала, обусловленный заимствованием знаний, опыта, кадров и инноваций у стран Западной и Восточной Европы, Северной Америки. Наиболее ярким представителем такой политики является *Китай*, для которого характерен экспоненциальный тренд численности студентов, обучающихся за рубежом.

Несмотря на то, что физическая масса человеческого капитала в Китае, обусловленная численностью населения, является одной из наиболее емких, его качественный состав остается сравнительно низким. Это подтверждается невысоким удельным весом управленческих кадров, соотношение которых не коррелирует с региональными пропорциями аграрных секторов. Понимая эту проблему, правительство Китая проводит активную политику в области развития аграрного человеческого капитала, ориентированную на инновационные подходы управления этим процессом и механизм закрепления кадров. Результатом таких действий явился существенный рост образовательного уровня сельских жителей: в настоящее время доля неграмотного населения снизилась с 20 до 5% [180, с. 93].

Система управления человеческим капиталом основана на достаточно устойчивых и стабильных мотивационных механизмах, что подтверждается увеличением доли студентов, приехавших обратно и реализовавших свой экономический потенциал в КНР. Активное поглощение и внедрение в практическую деятельность импортных разработок способствовало устойчивому развитию сектора *R&D*, что свидетельствует о приращении человеческого капитала.

Одним из основных направлений развития аграрной политики Китая, наряду с обеспечением продовольственной независимости, является рост доходов сельскохозяйственных производителей и развитие социальной инфраструктуры села. Приоритетной задачей этой страны остается решение проблем крестьянства, аграрного производства и сельских регионов, так как темпы их развития будут обуславливать в целом социально-экономическую траекторию. Управление аграрной экономикой и вместе с ней направлениями развития человеческого капитала осуществляется посредством достаточно жесткого административно-экономического регулирования. Сельское хозяйство

развивается на основании утвержденных пятилетних программ и ежегодных планов, устанавливаемых Госсоветом Китайской Народной Республики. Перечень преобразований, направленных на развитие сельского хозяйства, местных территорий и крестьянства, отражен в Документе № 1 и включает следующие основные задачи:

- урегулирование процесса урбанизации, посредством ускорения миграции сельского населения в городское в целях улучшения доступа к образовательным и медицинским услугам, повышения уровня трудоустройства;

- стимулирование увеличения фермерских доходов, снижение уровня бедности сельского населения посредством реструктуризации аграрного сектора и диверсификации направлений его деятельности в целях развития сельскохозяйственных и перерабатывающих подотраслей, обеспечивающих получение более высокой добавленной стоимости;

- совершенствование механизмов государственной поддержки специализированных хозяйств, семейных ферм, крестьянских кооперативов на основе всеобщей системы государственных гарантий, аграрного страхования, продвижения аутсорсинга в целях модернизации сельскохозяйственной сферы;

- рационализация социальной и коммунальной инфраструктуры села на основе научно-технических инноваций, кластеризации учреждений аграрного образования и региональных научно-исследовательских центров, обеспечивающих формирование и накопление человеческого капитала в этой сфере [181, с. 99].

Отдельного внимания заслуживает опыт *Южной Кореи*, в которой концептуальная модель управления человеческим капиталом в аграрном секторе основана на японских подходах менеджмента. Активно используя бенчмаркинг формирования качественного человеческого потенциала, Южная Корея детально изучила не только положительный, но и отрицательный опыт Японии, в связи с чем переориентировала инвестиционный вектор на финансирование человеческого капитала.

Высокий уровень государственной поддержки образовательной сферы позволил достичь высоких социально-экономических показателей развития страны. В настоящее время в Южной Корее функционируют более 400 образовательных учреждений, обеспечивающих выпуск около трети студентов инженерно-технического профиля. Инновационная направленность аграрного образования обуславливает необходимость финансового содействия как со стороны государства, так и частного сектора. В этой связи учебные заведения, находящиеся

в государственной собственности, освобождены от уплаты налогов. Частные структуры имеют льготное налогообложение в части прибыли, направленной на развитие образовательного процесса. Кроме этого, финансирование учебной деятельности практически в равных долях осуществляется как за счет бюджетных ассигнований, так и выделения ресурсов агропромышленными предприятиями. Такая система позволяет своевременно адаптироваться и готовить специалистов, востребованных на аграрных сегментах рынка труда [182, с. 55].

Аграрная политика ЕС выступает одним из ключевых элементов национальной экономической стратегии стран-участниц и раскрывается в контексте развития сельских территорий на основе эндогенного подхода. Его сущность состоит в преимущественном использовании внутренних ресурсов управляемой системы. Такой подход в Евросоюзе был применен в рамках единой сельскохозяйственной политики ЕС (ЕСП ЕС) посредством разработки программы *LEADER*, которая в процессе ее реализации претерпела несколько модификаций: *LEADER II*, *LEADER +*, *Ось IV LEADER*. Название программы представляет собой аббревиатуру с французского языка *Liaison entre actions de develop pementdel'économierurale* – *LEADER*, что в переводе обозначает «Установление связей между мероприятиями, направленными на экономическое развитие сельских территорий». Программа выступает в качестве интеграционного и межсекторального инструмента поддержки развития сельских регионов. Ее характерными особенностями выступают следующие:

- использование принципа программирования «снизу-вверх», учитывающего территориальную интеграцию между секторами. Представители сельского населения, местные учреждения, представляющие интересы граждан, социальные институты на местах принимают активное участие в разработке и последующей реализации региональных стратегий;

- разработка локальных стратегий развития в «программном регионе», лимитированная определенными территориальными границами и численностью населения от 50 до 150 тысяч человек. В этих документах отражаются ключевые цели каждого региона, обусловленные его идентичностью, особенностями исторического развития, сложившимися традициями и социальными связями. На различных федеральных землях локальные стратегии могут иметь разное наименование: «Региональная концепция развития», «Стратегия развития по программе *LEADER*», «Региональная стратегия развития», «Стратегия

развития на местах», «Местная интегрированная стратегия развития сельских территорий». Их разработка является ключевым фактором отбора локальных регионов в целях их финансирования;

- формирование локальных активных групп, которые представляют государственно-частные партнерства, обеспечивающие реализацию программы *LEADER* на местах, и выступают локомотивом регионального развития аграрного сектора. В обязательном порядке как минимум половину участников локальных активных групп должны составлять представители социальных сообществ и деловых кругов. Управление их деятельностью осуществляет сформированное для этих целей оперативное руководство в совокупности с уполномоченными структурами регионального менеджмента;

- укрепление сотрудничества региональной администрации, сельскохозяйственных организаций, предпринимательских структур и учреждений социальной инфраструктуры в целях выработки практико-ориентированных приоритетов развития сельских территорий, связующих в единое целое многообразие направлений аграрного развития регионов;

- активизация процессов трансфера знаний, опыта и инноваций в целях стимулирования преобразований новшеств в инновации и их распространения в аграрном секторе;

- усиление кооперации «программных регионов» как в рамках одного европейского государства, так и в межрегиональном или транснациональном разрезе в целях совместной реализации стратегий развития;

- эскалация взаимодействия участников программы на общеевропейском и национальном уровнях в целях стимулирования взаимобмена человеческим капиталом, передачи знаний и опыта при участии Центров взаимодействия ЕС, а также аналогичных структур на местном уровне [183, с. 143].

Таким образом, европейская аграрная политика 2014 – 2020 годов основывается на развитии кооперативных подходов и формировании партнерских отношений в контексте сельских территорий посредством образования местных партнерств. Учитывая приближающийся период окончания действия последнего этапа программы *LEADER*, в настоящее время разработаны концептуальные основы ее пролонгации, в основе которых заложен нео-эндогенный подход, приоритетным направлением которого является активизация трансфера знаний и инноваций в аграрном секторе. Данное обстоятельство свидетельст-

вует о том, что центральным ядром развития сельскохозяйственной сферы ЕС является человеческий капитал. Последний выступает неотъемлемым и основополагающим элементом вертикальной сети сельскохозяйственных организаций, представителей предпринимательского сектора, учреждений социальной инфраструктуры, местного населения и органов управления, функционирующих в сельской местности. Основной упор делается на формирование и укрепление институционального потенциала локального региона в целях мобилизации внутренних источников развития. При этом важная роль отводится системе аграрного образования, представители которой выполняют роль посреднических агентов, обеспечивающих трансфер знаний и инноваций [184, с. 80].

Одним из центральных мест нео-эндогенного подхода развития сельских территорий в Западной Европе выступает концепция социального капитала, под которым понимается вклад индивидуального (корпоративного) человеческого капитала для достижения общих целей посредством установления тесных взаимоотношений. С практической точки зрения социальный капитал представляет собой человеческий капитал в разрезе локальных сельских сообществ. Практической реализацией концепции социального капитала выступает модель формирования сельских сетей *Rural Web* (сети сельских районов), основанная на цифровизации сельских регионов. Как отмечают Дж. Д. Плойг, Т. Марсен, формирование сельских сетей являются базисом развития сельских территорий, так как способствуют установлению нового уровня взаимоотношений между городскими и сельскими представителями, укреплению внутренних и внешних взаимосвязей, концентрации человеческого капитала в аграрных регионах, появлению новых видов деятельности, развитию социальной инфраструктуры [185, с. 2].

Основная гипотеза, формирующая данную концепцию, заключается в способности *Web* обеспечивать повышение эффективности аграрной экономики на локальном уровне. Модель *Rural Web* является мультипликативной и состоит из следующих ключевых составляющих: внутренний потенциал, инновации, рыночное регулирование, институализация аграрного сектора, устойчивость, социальный капитал (рис. 18).

Представленная модель расширяет границы эндогенного подхода в контексте развития сельских территорий, позволяя устранить его некоторую локализованность, обусловленную ориентацией на саморазвитие.



Рис. 18. Модель построения сельских сетей *Rural Web*
(составлено на основании источника [186, с. 8])

Построение системы сельских сетей, основанной на неэндогенных взглядах, позволяет формировать региональный институциональный потенциал, обеспечивающий мобилизацию совокупности внутренних и внешних ресурсов и способствующий устойчивому развитию сельских территорий на местном уровне. Например, в Германии функционирует Национальное объединение сельских территорий при Федеральном ведомстве продовольствия и сельского хозяйства (*BLE*). Данная структура является связующим звеном между региональными органами государственного управления, ответственными за реализацию аграрной политики, и Европейской сетью развития сельской местности. Основные усилия данного объединения направлены на обеспечение постоянного и устойчивого взаимодействия с общественностью: участниками программ на местном уровне; бизнес-партнерами и представителями государственных структур, потенциальными получателями финансирования и т.д. [187].

В настоящее время в Европе активно формируется межнациональное научное пространство (*ERA*), в рамках которого образуются сетевые исследовательские сообщества (*ERANET*) и международные научно-технологические платформы [188, с. 167]. Большое количество целевых сельскохозяйственных программ основываются на капиталоло-

емкости человеческого потенциала, тем самым подтверждая его значимость и роль в реализации аграрной стратегии развития Европейского Союза.

Используя инструментарий бенчмаркинга в процессе изучения зарубежной практики управления человеческим капиталом в ЕС, следует уделить особое внимание польскому опыту. Следуя общему курсу единой аграрной политики Европейского Союза, в *Польше* механизм управления аграрным человеческим капиталом раскрывается в рамках программного подхода развития сельских территорий. Точечное финансирование аграрных проектов, ориентированных на конечный результат, позволило сформировать основные приоритеты сельскохозяйственного развития управления человеческим капиталом, суть которых заключается в следующем:

- трансфер знаний посредством демонстрации опыта передовых хозяйств, финансирования процессов подготовки профессиональных консультантов, усиления международной кооперации и трансграничного сотрудничества прогрессивных субъектов аграрного рынка;

- повышение конкурентоспособности сельскохозяйственных организаций за счет модернизации и реструктуризации, государственной поддержки аграрных стартапов и мотивации сельской молодежи;

- сохранение продовольственных цепочек и повышение эффективности управления рисками на основе усиления кооперации и интеграции сельскохозяйственных производителей, перерабатывающих предприятий, научно-образовательных организаций, дотирования высокорискованных проектов экологического земледелия;

- усиление поддержки экосистем и агроэкологической среды, в частности, экологоориентированных хозяйств, расположенных на польской территории, относящихся к категории «Природа 2000», а также предприятий, характеризующихся неблагоприятными условиями хозяйствования;

- борьба с бедностью и социальной изоляцией на основе диверсификации аграрного производства и внедрения несельскохозяйственных видов деятельности, поддержка развития аграрного предпринимательства, совершенствование социальной и производственной инфраструктуры в сельской местности [189, с. 286].

Представленные приоритеты свидетельствуют об инновационной ориентированности Польши для решения ключевых проблем социально-экономического и аграрно-экологического развития. Основной крен рационального использования национального богатства направлен на повышение технико-технологического, материально-сырьевого и трудового потенциалов страны. Одним из ведущих инструментов

реализации мер, обеспечивающих достижение поставленных целей, выступает механизм экономического стимулирования укрепления человеческого потенциала посредством программно-целевого метода. В связи с чем разработана и действует «Стратегия ответственного развития до 2020 г. с перспективой до 2030 г.», включающая перечень интегрированных стратегий, нацеленных на развитие аграрного человеческого капитала, инновационность и эффективность экономики, модернизацию транспортной сети, обеспечение энергетической безопасности и сохранность окружающей среды, повышение эффективности государственного управления, дифференцированное развитие регионов и сельских территорий, активизацию социального капитала, сбалансированное развитие села [190, с. 836].

Одним из действенных инструментов повышения эффективности функционирования польского аграрного сектора и устойчивого развития человеческого капитала является выбор рациональных границ централизации и децентрализации регулирования сельскохозяйственной сферы, включая функции территориального управления в целях обеспечения рыночного равновесия и развития предпринимательской среды. Формирование многослойных кластерных структур и дальнейшее расширение фермерской кооперации по аналогии с западноевропейской моделью способствует повышению наукоемкости аграрного производства, эффективности и коммерциализации человеческого капитала в этой отрасли.

Исследуя вопросы формирования и развития человеческого капитала, специалисты отмечают его существенный дефицит в странах *Балтии*. Однако восстановление его количественной и качественной величины за счет миграционного фактора ограничивается рядом объективных причин. Привлечение высококвалифицированных специалистов из стран СНГ сдерживается психологическим диктатом вследствие дискриминационной политики государственных органов по отношению к русскоговорящему населению. Активизация иммиграционных процессов из числа работников стран Западной Европы блокируется значительным разрывом социально-экономических условий жизнедеятельности.

Изначально прибалтийские страны существенно активизировали свою экономическую деятельность и добились некоторого успеха. Однако, как отмечает М. Н. Межевич, «первоначальные экономические успехи государств Прибалтики были во многом, но, конечно же, не полностью обусловлены «советским наследством» в виде инфраструктурного и промышленного потенциала, качества человеческого капитала» [191, с. 32]. В последующем влияние мирового финансо-

во-экономического кризиса оказалось столь значительным, что прибалтийские государства и до настоящего времени окончательно не решили возникшие проблемы. Сложившаяся ситуация усугубляется небольшими масштабами государств прибалтийского региона и укоренившимся статусом дотационных экономик.

Социально-экономическая картина развития этих стран оказала непосредственное влияние и на функционирование аграрной сферы, включая и состояние человеческого капитала. Значительное сокращение размера финансовой помощи, оказываемой Европейским Союзом, влечет за собой пересмотр политики кохезии, в рамках которой происходило перераспределение инвестиционных ресурсов в целях оказания спонсорской поддержки менее развитым странам европейской зоны. ЕАП ЕС в большей степени направлена на финансирование проектов развития крупных фермерских хозяйств, являющихся частью транснациональных корпораций. Ежегодно европейский бюджет выделяет на эти цели около 40% от его общего размера. Однако неспособность Балтийских стран осваивать эти ресурсы в полном объеме и низкая эффективность их использования обусловили необходимость пересмотра дотаций странам-реципиентам.

Вхождение Литвы, Латвии и Эстонии в состав Европейского Союза, наряду с определенными преференциями, обусловило возникновение многих проблем. Часть из них связана с вхождением в большой европейский рынок, что вызвало значительный отток капитала, в том числе и человеческого. Как отмечает Ж. Л. Цауркубуле: положительные тенденции увеличения экономической активности латвийских жителей обусловлены усилением эмиграции населения из страны [192, с. 456; 193, с. 64; 194, с. 31].

В целом демографическая ситуация, формирующая базу количественной оценки человеческого капитала, свидетельствует о крайне негативных тенденциях в странах Балтии. Последние годы характеризуются тенденцией снижения общей численности населения за счет сокращения рождаемости, роста смертности и активизации эмиграционных потоков, которые носят преимущественно трудовой характер. «В дальнейшем вслед за трудовыми эмигрантами Прибалтику покидают члены их семей, женщины детородного возраста и дети. В результате меняется структура населения, увеличивается доля пожилых людей, которых крайне затруднительно отнести к потенциалу человеческого капитала» [195, с. 220].

Система образования, выступающая фундаментом развития человеческого капитала, характеризуется наличием существенных недостатков в прибалтийских странах. Одной из наиболее распространен-

ных проблем является его качественная дифференциация по территориальному признаку. Применительно к аграрной сфере это накладывает особый отпечаток, так как обучение специалистов сельскохозяйственного профиля предполагает их некоторую удаленность от центра, что объективно обусловлено наличием необходимой материально-технической базы, сельскохозяйственных земель, специализированной техники и т.д. Сложившаяся ситуация провоцирует социальное неравенство и препятствует действенному формированию и развитию человеческого потенциала в масштабах страны.

Таким образом, бенчмаркинг прибалтийского опыта позволяет извлечь ценные уроки о недопущении критического состояния человеческого капитала. Сокращающиеся размеры его количественной величины, увеличивающиеся темпы эрозии человеческого капитала свидетельствуют об отсутствии эффективных моделей сохранения кадрового потенциала, обеспечения устойчивого развития и приращения человеческого капитала. Непосредственная зависимость от европейской финансовой поддержки аграрного сектора оказывает непосредственное влияние не только на развитие его производственного потенциала, но модернизацию социальной инфраструктуры сельских территорий. В совокупности это свидетельствует о неэффективности механизма управления человеческим капиталом в Балтийских странах.

Сложившаяся картина количественного и качественного состояния человеческого капитала Украины характеризуется негативными трендами. Согласно официальным статистическим данным, на 1 января 2020 г. численность сельского населения составила 30,5% от его общего объема, что на 8,1% больше, чем в Беларуси. По сравнению с предыдущим годом, снижение сельского населения составило около 1% [196]. Наибольшее влияние на уровень естественного снижения населения оказывает низкий уровень рождаемости, не обеспечивающей простое воспроизводство населения (84,1%). В результате население страны стареет вследствие уменьшения его трудоспособной части.

Влияние миграционного фактора, обусловленного в большей степени трудовой миграцией, составляет 15,9%. Как отмечают специалисты Всемирного банка, выезжающие являются наиболее ценными представителями человеческого капитала, чем приезжающие в Украину. По результатам проведенных исследований, предполагаемая оценка производительности украинского ребенка составляет 63% при условии сохранения оптимального здоровья и получения полноценного образования. В Польше этот показатель составляет 75%, в Таджикистане – 50%. Несмотря на то, что данный индикатор в Украине выше среднего значения стран, характеризующихся аналогичным уровнем

социально-экономического развития, тем не менее, значительно ниже средневропейского [197].

За последние 10 лет в стране не отмечается роста Индекса человеческого капитала, что свидетельствует о необходимости увеличения объема инвестиций в социальную сферу и инфраструктуру села в целях более эффективной реализации человеческого потенциала в аграрной сфере. Вследствие этого эксперты отмечают существенное снижение качества образования, что формирует недостаток квалифицированных специалистов во всех отраслях экономики. По мнению Е. А. Васильевой, «Качество высшего образования и знаний, которые получают студенты в аграрных образовательных учреждениях, не соответствует современным особенностям сельского развития. Значительная часть выпускников аграрных вузов не стремятся работать в сельском хозяйстве, ищут более благоприятные условия использования своего человеческого капитала. Непрерывное образование сельского населения должно обеспечивать профессиональную компетентность ведения аграрного производства, подготовку к работе в новых условиях, обеспечивать знания об инновациях в производстве конкурентоспособной продукции» [198].

Трансформация общественно-экономической жизни в Украине, обусловленная реформированием земельных, административно-территориальных, социально-экономических отношений, предопределяет необходимость внедрения инновационных методов управления развитием человеческого капитала. Несмотря на то, что аграрный сектор остается основным источником валютных поступлений, уровень доходов работников сельскохозяйственных предприятий значительно ниже по сравнению с другими отраслями национальной экономики. Согласно данным официальной статистики, валовая добавленная стоимость аграрного сектора Украины составляет 12,1%, фонд заработной платы – только 5,2% [199]. Исследование уровня образования работников сельского хозяйства, включая прохождение ими курсов повышения квалификации, свидетельствует о невысокой концентрации человеческого капитала в аграрном секторе: доля работников с высшим образованием в сельском хозяйстве составляет 30,1%, повысивших квалификацию – 1,1% [200]. Работники сельского хозяйства Украины за счет системного потребления собственного капитала, в том числе и человеческого, выступают донором развития иных отраслей экономики. Это свидетельствует о том, что сложившая практика тактического менеджмента вызывает нарушение системности в развитии человеческого капитала на разных уровнях: национальном, отраслевом, территориальном и т.д.

Проведенные теоретические и эмпирические исследования позволяют утверждать, что государство не уделяет должного внимания управлению развитием человеческого капитала в сельском хозяйстве. Об этом свидетельствует удельный вес работников, имеющих высшее образование, постоянно повышающих квалификацию, получающих достойную заработную плату, достаточный уровень материального обеспечения для возмещения потребления рабочей силы и восстановление здоровья [201, с. 172; 202, с. 67].

По мнению Л. И. Михайловой, проблемы развития человеческого капитала переориентированы в большей степени на социально ответственные аграрные формирования и отдельные личности. Привлечение иностранных инвестиций в сельское хозяйство Украины предопределяет внедрение не только современных инновационных технологий в производство растениеводческой и животноводческой продукции, но и импорта инновационных управленческих подходов в системе формирования и развития человеческого капитала в интеграционных структурах аграрного бизнеса. Некоторые агрохолдинги демонстрируют собственные уникальные подходы в системе управления персоналом: обеспечение постоянного развития работников, оценки их деятельности, проведение аттестации на основе формирования действенных подходов к мотивации труда и управления карьерным ростом [203, с. 68].

В условиях отсутствия достойной работы со справедливым вознаграждением в Украине наблюдается стремительная эмиграция населения, в том числе и сельского. Крупные предприятия прибегают к применению инновационных технологий, например: рекрутинг (*Recruiting*), хедхантинг (*Headhunting*), эксклюзивный поиск (*Exclusiveresearch*). Соблюдение организационных, экономических и правовых основ развития человеческого капитала в системе управления персоналом формирует предпосылки эффективного использования не только работников, но и реализацию всего потенциала предприятия.

Высокая степень социально-экономического сотрудничества, территориальная сопряженность, близость культуры и менталитета обуславливают необходимость детального изучения российского опыта управления развитием человеческого капитала в аграрном секторе, объем произведенной продукции которого составляет 5,3% ВВП **Российской Федерации** [204]. Оценка численности постоянного сельского населения свидетельствует о существенной дифференциации в разрезе федеральных округов. Согласно официальным статистическим данным, в целом в РФ четверть населения проживает в сельской местности. Наибольший удельный вес зафиксирован в Северо-Кавказском

федеральном округе (49,8%), наименьший – в Северо-Западном (15,3%) [205]. Несмотря на значительный человеческий потенциал, который в количественном выражении может быть измерен численностью населения, его изменение характеризуется убывающим трендом. В 2019 году отмечается уменьшение численности местного населения на 0,02% или 293 тыс. человек, что обусловлено не только ростом на 0,1% городского населения, но в большей степени сокращением сельского на 0,4% [206]. Сложившаяся ситуация актуализирует проблему сохранения человеческих ресурсов и накопления их капитала в агропромышленном комплексе страны.

В аграрной отрасли Российской Федерации отмечаются значительные институциональные изменения, обусловленные регуляторным воздействием государства на этот процесс, и, прежде всего, посредством реализации Государственной программы развития сельского хозяйства до 2020 года. В настоящее время принят Прогноз научно-технологического развития агропромышленного комплекса Российской Федерации до 2030 года, Федеральная научно-техническая программа развития сельского хозяйства на 2017 – 2025 годы и ряд других, в которых определены направления импортозамещения сельскохозяйственных технологий и способов производства продукции, пути повышения инновационной и инвестиционной активности в целях обеспеченности отечественного АПК объектами инфраструктуры, актуализирована задача обеспечения государственными проектами подготовки кадров наиболее востребованных специальностей на аграрном рынке труда, сформированы новые методы государственной поддержки сельских территорий и развития инфраструктуры [207, с. 1397]. В совокупности с модификацией системы государственного регулирования аграрного сектора такой подход способствует его ускоренной интеграции в мировое сообщество. Одним из условий достижения этой цели выступает обеспеченность отрасли инновационными и высокопроизводительными кадрами, ориентированными на устойчивое воспроизводство человеческого капитала с учетом ускоренных темпов научно-технического прогресса.

Как отмечают российские исследователи, сложившиеся диспропорции потребностей аграрного рынка труда и предложений трудовых и образовательных услуг обуславливают разбалансированность спроса и предложения человеческого капитала. Одной из основных проблем российского аграрного образования эксперты называют некоторую автономность и независимость учреждений профессионального образования от организаций аграрного сектора [208, с. 28; 33, с. 68]. В такой ситуации система аграрного образования ориентируется

на востребованность образовательных услуг со стороны абитуриентов, а не нанимателей, что порождает дисбаланс специальностей и современных аграрных профессий. В результате более половины сельского населения работают не по специальности, удельный вес в котором специалистов, имеющих высшее образование, составляет более 20% [209, с. 25; 210, с. 543].

Применение технологии бенчмаркинга изучения зарубежных практик управления развитием человеческого капитала позволило выявить ведущую роль системы аграрного образования, интегрированного в систему агропромышленного комплекса. Как показывает опыт, глубина и широта взаимодействия научно-образовательных и производственных организаций, а также представителей регионального управления определяют направления развития и возможности приращения человеческого капитала, что в целом создает основу эффективного функционирования аграрного сектора. Одной из модификаций кластеризации человеческого капитала в АПК выступают образовательные кластеры, обеспечивающие подготовку специалистов во взаимосвязи с процессами осуществления инновационных разработок, обусловленных текущими и перспективными потребностями аграрной сферы [211, с. 90; 212]. Как отмечает А. П. Королькова, кластерный подход в системе образования Российской Федерации является достаточно новым направлением в образовательном процессе. В перспективе предусматривается создание образовательных сельскохозяйственных кластеров в Московском, Смоленском, Пензенском, Самарском и других российских регионах посредством модернизации нормативно-правового обеспечения. Первые попытки такого подхода осуществлены в Липецкой области, в рамках которого налажено тесное взаимодействие Тербунского сельскохозяйственного лицея, Елецкого государственного университета им. И. А. Бунина, Воронежского аграрного университета, аграрных организаций. Создание аграрного образовательного кластера стало возможным вследствие поддержки региональным управлением образования и науки, которое способствовало не только приобретению необходимого оборудования, но и оказанию консультативных, организационных и прочих услуг.

Изначально подобный образовательный кластер формировался на основе горизонтального принципа, ориентировавшись на проведение совместной научно-исследовательской работы лицей и вузов. В дальнейшем его участниками стали агрофирма «Трио» и агрохолдинг «Сельхозинвест» в целях предоставления площадок для прохождения производственной практики и последующего трудоустройства молодых специалистов. Например, в агрохолдинге в случае успеш-

ного прохождения практики будущие трактористы одновременно с дипломами получают трудовую книжку, открытую в данной организации. При необходимости прохождения альтернативной службы в армии, срок которой учитывается при определении трудового стажа, молодые специалисты могут не только вернуться на данное предприятие, но и получить надбавку к окладу. Благодаря такому мотивационному инструменту, ориентированному на привлечение и сохранение кадрового потенциала, в регионе реализуется политика обновления и укрепления аграрного человеческого капитала [213, с. 122].

Аналогичный проект разрабатывается в Пензенской области, который предусматривает формирование вертикально интегрированной системы взаимодействия профтехучилищ, аграрных техникумов и колледжей, высших учебных заведений и сельскохозяйственных предприятий. Ядром данного кластера будет являться Пензенская государственная сельскохозяйственная академия, выступающая в качестве проект-менеджера и определяющая концепцию его развития [214, с. 46].

Таким образом, идея кластеризации аграрного сектора находит свое практическое применение не только в странах дальнего зарубежья, но и у ближайших соседей Беларуси. Недостаток квалифицированных кадров в сельской местности, несовершенство инструментария социально-экономического регулирования развития сельских территорий, недостаточность инвестиционных ресурсов порождают общий круг проблем, характерных для трансграничных регионов. Бенчмаркинг зарубежной практики управления человеческим капиталом в аграрной сфере свидетельствует об эффективности кластерного подхода, обеспечивающего сохранение и приращение человеческого потенциала на местах.

Практика показывает, что глубина интеграционного взаимодействия определяет эффективность и перспективы такого сотрудничества. Участие в данных объединениях представителей органов территориального управления способствует повышению координации взаимодействия представителей аграрной сферы, разработки новой и адаптации действующей нормативной правовой базы деятельности кластера, инициирования совместных проектов и т.д.

Таким образом, бенчмаркинг зарубежного опыта управления развитием человеческого капитала в аграрной сфере позволяет выделить наиболее эффективные подходы и определить основные направления совершенствования данного механизма, в числе которых можно отметить следующие:

– кластеризация аграрного сектора, основанная на вертикально интегрированной модели взаимодействия научных и образовательных учреждений, органов государственного управления, представителей мелкого, среднего и крупного аграрного бизнеса, социальной инфраструктуры села посредством формирования территориально-отраслевых ассоциаций в целях усиления взаимодействия участников аграрного рынка;

– циркуляризация сотрудничества сельскохозяйственных предприятий и учреждений аграрного образования, направленная на обеспечение непрерывности системы обучения, адаптации образовательных стандартов к реалиям современного мира, повышение практико-ориентированности полученных знаний и опыта. Возможным вариантом ее практической реализации выступает система взаимного обмена обучающимися для прохождения практики на предприятии и работниками организации, направляемыми на переобучение или повышение квалификации. Учитывая ограниченность материально-технической базы учреждений образования, предоставление сельхозорганизациями производственных площадок позволит существенно повысить практико-ориентированность полученных знаний и обеспечить приращение человеческого капитала;

– трансформация системы финансирования аграрной образовательной сферы посредством модификации источников инвестирования с привлечением капитала агропромышленных организаций. Обеспечение доступа представителей аграрного бизнес-сообщества к формированию учебных программ и планов, созданию востребованных специальностей, наполняемости образовательных дисциплин и направлений повышения квалификации будет способствовать усилению инвестиционной заинтересованности субъектов хозяйствования в приращении эффективного человеческого капитала;

– программирование развития человеческого капитала на основе эндогенного и не-эндогенного подходов, учитывающее ресурсный потенциал аграрного региона и точки его роста, возможности и перспективы межтерриториального взаимодействия в целях достижения синергетического эффекта ускоренной капитализации человеческого потенциала. Отправной точкой программирования аграрного человеческого капитала является обеспечение тесной взаимосвязи и взаимодополняемости разрабатываемых и действующих программных документов как с позиции стратегических ориентиров, так и тактических целей;

– совершенствование механизма трансфера человеческого капитала посредством создания региональных научно-консультативных

аграрных центров, обеспечивающих устойчивость процесса передачи наиболее успешных практик, научных разработок, оказания консультационных услуг. Кроме вышеперечисленного, подобные формирования могут выступать проводником в сферу международного сотрудничества, способствуя поиску партнеров, программ и направлений международной технической помощи, научного обмена и т.д.;

- модернизация социальной инфраструктуры села на основе механизма государственно-частного партнерства как исходного направления развития аграрного человеческого капитала;

- цифровизация сельского хозяйства в целях повышения доступности образовательных, консультационных услуг, информационного обеспечения всех участников аграрного сектора посредством формирования интегрированных интернет-платформ, единой базы данных субъектов аграрного рынка, актуальной статистической и аналитической информации с учетом территориально-отраслевой спецификации.

Реализация предложенных мероприятий будет способствовать приращению человеческого капитала в аграрном секторе, его своевременному обновлению и расширенному воспроизводству. Программирование, кластеризация и циркуляризация научно-производственного сотрудничества, направленные на капитализацию человеческого потенциала, позволят существенно повысить эффективность его использования и на этой основе обеспечить устойчивое развитие отечественного агропромышленного комплекса.

6. МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Инновационные преобразования в АПК сдерживаются в настоящее время и продолжающимся экономическим кризисом, и общим сокращением производства вследствие пандемии, и недостаточной готовностью кадров к реализации новой политики по повышению производительности и технологическому перевооружению отрасли, цифровизации всей деятельности. Становятся все более востребованы работники для работы в цифровых агрокомпаниях, процессы которых (как клиентоориентированные, так и внутренние) переведены в цифровую форму и получили цифровые интерфейсы [215]. Подготовка конкурентоспособных инженерных кадров для АПК во многом определяет темпы выхода сельского хозяйства из кризиса и обеспечение наиболее эффективного использования природного потенциала Российской Федерации и Республики Беларусь (и, прежде всего, земель сельскохозяйственного назначения).

Реализуемые в образовании механизмы развития человеческого капитала должны обеспечивать удовлетворение запросов государства (общества), работодателей и самих людей. Формирование готовности к выполнению актуальных именно сегодня трудовых функций позволит решить проблемы экономического благополучия участников общественных отношений в краткосрочном периоде. Становление универсальных компетенций, развитие креативности и аналитического мышления позволит адаптироваться человеческому капиталу к изменяющейся социально-экономической ситуации в дальнейшем. Формирование духовной культуры и нравственных качеств обеспечивает фундамент как для саморазвития личности каждого человека, так и для сохранения суверенитета и единства государства.

Сейчас одной из основных проблем аграриев является низкая доступность новых технологий в производстве продукции. К сожалению, далеко не все сельскохозяйственные предприятия могут использовать передовые агротехнологические и технические решения, хотя уже сейчас существуют мобильные приложения, которые предоставляют точные рекомендации и последовательность действий с учетом анализа многих факторов как на своем участке, так и во внешнем окружении, комбинируя данные с техники, датчиков, других внешних приложений [216].

Ключевыми проблемными моментами в развитии и использовании кадрового потенциала отрасли являются недостаточная нацеленность работников сельскохозяйственных предприятий на достижение целей технологического прорыва, сложившийся в сознании стереотип о неизбежности отставания отрасли в деле использования передовых наукоемких технологий. Негативные последствия слабой внутренней мотивации усиливаются существующей неэффективной системой стимулирования труда работников [217] и инфраструктурным неравенством сельских и городских поселений. Это обуславливает необходимость усиления воспитательной работы и реализации программ становления идеалов современной молодежи на основе аксиологического подхода, осуществления комплекса мероприятий, направленных на «повышение имиджа трудовой деятельности в сельской местности, позиционирование данного сектора экономики как высокотехнологичного и наукоемкого, каковым он станет в ближайшие годы, что привлечет в отрасль профессионалов» [218].

Корректировка ценностных ориентаций молодежи предполагает реализацию воспитательных программ на государственном уровне. Так, в соответствии с последней редакцией ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» воспитание становится неотъемлемой частью образовательного процесса. Важную роль в изменении сознания молодежи могут сыграть средства массовой информации посредством пропаганды профессиональной и личностной реализации работников предприятий сельской местности. Претворение в жизнь комплексной программы воспитания должно быть направлено на формирование системы нравственных ценностей и духовное развитие человека через включение его в деятельность, носящую гуманистический характер и способствующую возрождению села. Все более распространенным в молодежной среде становится волонтерское движение. Интеграция профессионального становления и деятельности, носящей гуманитарный характер, способствует формированию активного гражданина, способного оптимально сочетать достижение общественных и личных целей. Заложенный фундамент духовности обуславливает в дальнейшем увеличение потенциала человеческого капитала, его способности быть полностью реализованным не только вследствие экономического стимулирования, но и под влиянием внутренних убеждений в необходимости общественного развития.

Темпы инновационных преобразований во многом определяются уровнем интеллектуальной активности личности специалистов, занятых в АПК, их готовностью критически осмысливать выполняемые

трудо­вые функции и генерировать новые подходы к деятельности посредством изменения как предмета труда, так средств труда и само­го человека труда. Сложившаяся система воспитания в детском возрасте, отчасти ориентация на технологический подход в обучении позволяют качественно готовить человека к деятельности по заранее спроектированным алгоритмам, что необходимо конкурентоспособному специалисту в ста­бильной профессиональной деятельности, но недостаточно для резуль­тативного включения человека в осуществление инновационных проектов. Такая познавательная деятельность слабо нацеливала молодых людей на творчество в деятельности, осуществление обоснованных рискованных действий при реализации новых проектов.

Отсутствие нацеленности на творчество и стремление разрешить проблемы традиционными методами являются чертами сложившейся эго-идентичности личности достаточно большой части не только современной молодежи, но и работников отрасли старшего возраста, которые в настоящее время приходится корректировать в системе профессионального образования и дополнительного профессионального обучения.

Недостаточная активность в постановке целей и задач деятельности, стремление действовать по типовым схемам достаточно часто приводят к отсутствию готовности взять на себя ответственность за принимаемые решения, обостряет «боязнь» принятия решений с повышенной фондоемкостью или кардинально изменяющих деятельность человека и коллектива, весь уклад их жизни.

В целях формирования нового качества персонала сельскохозяйственных организаций требуется разработка и внедрение модели оценки компетенций управленческого работника, систематизация методов оценки трудового потенциала [217].

В контексте проектирования образовательных технологий целесообразно выделять при оценке персонала духовно-нравственные качества, готовность к деятельности вообще (выраженная универсальными компетенциями и личностными качествами), готовность к творчеству в условиях профессиональной деятельности и способность реализовывать инновационные проекты, узконаправленная профессиональная компетентность, определяющая удовлетворение потребностей сельскохозяйственных производителей в краткосрочном периоде.

В повышении потенциала человеческого капитала именно профессиональные образовательные организации играют решающую роль. Использование инновационных технологий обучения позволит

повысить уровень инновационной готовности молодежи, а те в свою очередь смогут побудить других к совершенствованию своего профессионального мастерства. Вследствие этого мы рассматриваем систему профессионального обучения как ведущий компонент развития человеческого капитала и повышения его стоимости в условиях, когда информация становится наиболее важным фактором производства.

Формирование универсальных компетенций, являющихся основой стоимости человеческого капитала в долгосрочной перспективе, в вузах идет недостаточно активно. Это связано, прежде всего, с тем, что универсальные компетенции формируются в основном формами организации образовательного процесса и в меньшей мере содержанием профессионального образования.

Построение образовательного процесса только на основе использования традиционных образовательных технологий не позволяет в большинстве случаев использовать творческую направленность обучающихся, а приводит к исполнению учебной деятельности по алгоритмам без критического анализа ситуаций и целей деятельности. Ориентация преподавателей на усвоение содержания обучения может приводить к простому заучиванию объема информации, которая через некоторое время не будет соответствовать задачам современного АПК. В то же время мотивация обучающихся к самостоятельному познанию, установлению взаимосвязи получаемых знаний при разрешении реальных проблем сельского хозяйства будет способствовать становлению аналитического мышления.

И еще на одном моменте необходимо остановиться. Доминирование роли содержания обучения в подготовке бакалавра широкого профиля более удобно консервативной части профессорско-преподавательского состава, задействованного в реализации технических дисциплин. Подготовив один раз учебный курс, они годами читают его студентам, не замечая изменения как в научно-технической составляющей дисциплины, так и в социальном заказе на инновационные образовательные технологии. Достаточно часто такие преподаватели не только не имеют педагогического образования и организуют свою деятельность на основе эмпирических представлений об образовании, но и не хотят получать новые знания и умения в области инновационной педагогики. К сожалению, они копируют не всегда лучшие образцы педагогического труда и не всегда успешно, что нередко приводит к относительному снижению стоимости человеческого капитала после профессионального становления в высших учебных заведениях.

В контексте формирования профессиональных компетенций необходимо скорректировать подготовку кадров в вузе в сторону активного использования информационных технологий – и как цели обучения, и как средства активизации познавательной деятельности. Это обусловлено высокими темпами цифровизации всей деятельности.

Аграрный сектор начинает изменяться под влиянием био- и нанотехнологий. Многие сорта и породы улучшаются с помощью различных методов геномной инженерии. Аграрные производители переходят от продуктовой модели к сервисной, интегрируя производство и сбыт продукции, адаптируя последнюю под конкретные запросы. Развитию каждой из этих тенденций способствует внедрение информационных технологий.

Цифровизация затронет как техническую и технологическую составляющую работы в АПК, так и процессы управления деятельностью членов трудового коллектива. Работники сельскохозяйственных производств должны понимать принципы функционирования цифровых технических систем для выбора наиболее эффективного в каждом конкретном случае способа интеграции традиционных технологических процессов с процессами и оборудованием, деятельность которого определяют цифровые технологии. Цифровизация производства должна усиливать деятельность предприятия, сокращать время производственного цикла, освобождать время работников для творческой деятельности, которая требует участия человеческого интеллекта.

Реализация инновационной политики предполагает интенсификацию всех процессов обмена информацией для гибкого реагирования сельскохозяйственных предприятий на изменения в окружающей среде. Внедрение концепции «цифровой агрокомпании» предполагает, что будут создаваться:

- единая информационно-технологическая платформа, обеспечивающая поддержку всех разновидностей совместной работы;
- единая архитектура (полная карта бизнес-действий, обеспеченных конкретными функциями информационных систем и технологий);
- событийно-зависимые цифровые системы, обеспечивающие постоянную регистрацию бизнес-событий, автоматизированное их распознавание, реакцию на события путем принятия решений в режиме реального времени [215].

Осуществляемая цифровизация АПК в значительной мере изменяет как характер сельского труда, так и требования к персоналу.

Все более актуальным для отраслевых работодателей требованием становится высокий уровень компьютерной грамотности работников агропродовольственного сектора, в связи с чем в сельских регионах в перспективе потребуются организация соответствующей системы обучения и подготовки [219].

Выделим следующие группы цифровых компетенций, которые предполагают интенсивное развитие при подготовке кадров для АПК или повышения квалификации действующих работников:

- владение навыками работы с потоками информации, умение выявлять необходимую информацию для деятельности, способность организовывать эффективный ее поиск. При этом необходимо учитывать, что «уровень получаемой информации растет ежедневно, поэтому последствием работы в такой среде может стать не только эмоциональная перегруженность, но также проявление стресса и нервных состояний [220]. Указанный факт еще раз обуславливает необходимость комплекса мероприятий по изменению эго-идентичности работников, формирования у них стрессоустойчивости, готовности принимать решения в условиях большого потока информации и постоянных изменений критериев оптимальности решения;

- владение цифровыми программами для организации социального взаимодействия [215]. Особую актуальность это приобретает в условиях вынужденного перехода на удаленную работу вследствие пандемии. Изменение стиля жизнедеятельности, отсутствие эмоционального контакта с работниками повышают значимость владения навыками использования социальных сетей и цифровых программ телекоммуникационного взаимодействия;

- умение эксплуатировать оборудование, действующее на основе цифровых технологий; владение навыками его настройки, диагностики, устранения простейших неисправностей; готовность оптимизировать сочетание использования цифровых и традиционных технологий для повышения результативности деятельности всего предприятия;

- владение навыками моделирования технологических процессов; готовность участвовать в их переводе на цифровую основу; понимание логики организации цифровых взаимодействий различных технических систем, а также умения определять необходимые информационные потоки из внешней среды.

По мнению экспертного сообщества, будут наиболее востребованы у специалистов аграрной сферы в ближайшие 3 – 5 лет следующие

компетенции: в планировании – «анализ и оценка новых технологий, продуктов и их свойств (70,6% респондентов); в реализации – интеграция информационных систем (60,8%); в эксплуатации – поддержка пользователей информационных систем (52,9%); в обеспечении – подготовка и обучение пользователей (62,7%); в управлении – оптимизация процессов (отметили 70,6% респондентов)» [218].

Еще одной негативной чертой современной подготовки кадров для АПК является отсутствие опыта профессиональной деятельности у значительной части выпускников в принципе и на передовых предприятиях [221]. С одной стороны, это детерминировано финансовыми проблемами и нежеланием организаций и предприятий предоставлять оплачиваемые рабочие места для лиц, проходящих практику вследствие низкой компенсации расходов на практическую подготовку обучающихся. С другой, не всегда осознанное профессиональное самоопределение обуславливает слабую внутреннюю мотивацию обучающихся к приобретению опыта работы во время практики. Другой причиной низкой практической подготовки выпускников вуза является отсутствие первоначального опыта работы в отрасли до получения профессионального образования. Для специальностей и направлений подготовки, связанных с сельским хозяйством, это менее значимая проблема, но в последнее время и здесь увеличивается доля студентов, которые до поступления в вуз не имели опыта работы в сфере будущей деятельности.

Одним из способов повышения стоимости человеческого капитала, занятого в АПК, представляется включение в основные профессиональные образовательные программы высшего образования также модулей, направленных на получение рабочей профессии (как это осталось для специалистов среднего звена, а также было в проектах по программам прикладного бакалавриата). Это позволит и сделать профессиональное самоопределение более осознанным через понимание сущности процессов производства сельскохозяйственной продукции, и повысить мобильность и адаптируемость человека к изменяющимся условиям деятельности, что в свою очередь увеличит стоимость человеческого капитала.

Развитие кадрового потенциала АПК проводится организациями профессионального образования, а также посредством самосовершенствования каждого работника. Модернизируя образовательную систему страны и адаптируя ее для решения кадровых задач современного АПК, необходимо учитывать некоторые специфические особенности

контингента, получающего профессиональное образование для работы в сельском хозяйстве.

1. Значительная часть людей, планирующих осуществлять профессиональную реализацию в АПК, с детства связана с селом (хотя не всегда имеет опыт работы в отрасли, например сельская интеллигенция), придерживается традиционных ценностей, имеет высокий уровень духовной культуры, что позволит эффективнее формировать нацеленность на инновационные преобразования посредством технических и технологических инноваций при сохранении гуманистической и общечеловеческой направленности.

2. Большая востребованность персонификации обучения вследствие необходимости адаптировать его под выполняемые трудовые функции на селе.

3. Стремление осваивать те инновационные технологии и прогрессивное оборудование, которые в условиях труднопрогнозируемости результатов сельскохозяйственной деятельности способны принести прибыль в краткосрочном периоде, снизить риск предпринимательства в АПК.

4. Повышение доли стоимости научных исследований и интеллектуальной собственности в структуре себестоимости сельскохозяйственной продукции обуславливает востребованность первичных навыков научно-исследовательской деятельности у большего числа работников отрасли (прежде всего, для обоснования интуитивных способов инновационной профессиональной деятельности и организации взаимодействия производственной и научной сферы).

Анализ тенденций развития отрасли и учет процессов глобализации, изучение опыта взаимовыгодного экономического сотрудничества Российской Федерации и Республики Беларусь позволили выделить универсальные компетенции, которые сделают стоимость человеческого капитала АПК более значительной, а самому человеку позволят профессионально реализоваться и получить как финансовое, так и моральное удовлетворение от труда.

1. Способность к осуществлению профессионального творчества на основе знания психологии креативности человека, способов создания творчески-мотивационной атмосферы для работников, умения максимально проявлять свои творческие качества и способности членов коллектива при решении задач профессиональной деятельности; навыки совершенствования работы агропредприятия посредством оптимизации используемых ресурсов и нестандартной их комбинации.

2. Умение вступать в конструктивную коммуникацию с другими работниками, навыки оптимального сочетания лидерских качеств и коллегиальных методов управления, адекватной оценки потенциала всех членов коллектива и делегирование полномочий им в соответствии с их возможностями и целевыми установками.

3. Стрессоустойчивость, психологическая готовность к преодолению негативных и адаптации к трудно прогнозируемым факторам, определяющим деятельность отдельных хозяйственных субъектов АПК.

4. Высокий уровень экономической и правовой культуры, понимание законов инновационного развития и способность объективно определять экономические перспективы принимаемых решений, умение организовывать инновационные программы в соответствии с действующими правовыми нормами регулирования общественных отношений.

5. Готовность к эффективной работе в условиях глобализации и тесного сотрудничества в области производства продовольствия, умения устанавливать взаимовыгодные контакты при реализации сельскохозяйственной продукции, устанавливать различные схемы международной кооперации в области АПК и выбирать оптимальные для развития сельского хозяйства своего региона.

6. Владение навыками осуществления профессиональной деятельности с использованием потенциала цифрового пространства, применение средств цифровизации для сокращения длительности цикла производства и повышения качества сельскохозяйственной продукции.

Реализацию образовательной политики по развитию инновационной готовности человеческого капитала целесообразно проводить в рамках разработанной методологии управления воспроизводством кадров для АПК, включающей принципы, признаки, характеристики и свойства, функции, законы, методы [224] и обеспечивающей как постоянное развитие и расширение профессиональных компетенций, повышение мобильности специалиста вследствие владения универсальными компетенциями, так и личностный рост и духовное совершенствование каждого человека.

Для того чтобы повысить производительность труда сельскохозяйственного производства, необходимо периодически проводить повышение квалификации кадров организаций АПК, крестьянских (фермерских) хозяйств и крупных хозяйств населения, направляя их

на обучение и переподготовку. Это очень трудно сделать без поддержки государства из-за высоких цен на обучение и удаленности учебных заведений [225]. Как правило, большинство высших учебных заведений находится в городе, что актуализирует активное использование цифровых технологий в обучении.

Аграрные образовательные организации высшего образования и технические университеты, готовящие специалистов для смежных с сельским хозяйством отраслей, должны стать базисом инновационного развития АПК регионов. Такие вузы представляют собой динамичную систему, интегрирующую функции профессионального образования и научно-исследовательской деятельности, в составе которых научные работники высшей квалификации представлены более широким диапазоном исследований по различным научным и информационным направлениям, позволяющим повысить производительность труда в отрасли, валовой объем выпускаемой продукции и ее качество. В вузах не только реализуются образовательные программы, но и осуществляется работа с молодежью, воспитание и подготовка будущих организаторов и проводников инновационных направлений производства, экономики и управления в отрасли [226].

Основной задачей инновационных технологий образования является формирование готовности специалистов АПК к инновационной деятельности, предполагающей творчество и нестандартную комбинацию имеющихся ресурсов для оптимального разрешения проблемы.

Основными принципами механизма развития инновационной готовности человеческого капитала в системе профессионального образования должны стать:

- создание условий для максимального раскрытия потенциала каждой личности на основе обучения на высоком уровне сложности в креативной образовательной среде;

- использование системы смешанного обучения, интегрирующей эмоциональное воздействие преподавателя и интерактивность групповой деятельности с преимуществами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, предполагающих индивидуализацию обучения;

- усиление профессиональной направленности обучения и практической подготовки, в том числе посредством организации практики, предполагающей работу в течение всего рабочего дня на ведущих сельскохозяйственных предприятиях, усиление связи фундаментальных дисциплин с решением реальных проблем АПК;

– приобретение одновременно с высшим образованием и рабочей профессии, призванное, с одной стороны, усилить практическую подготовку и понимание назначения профессиональной деятельности, с другой – обеспечить гибкость человеческого капитала на рынке труда;

– усиление роли самообразования и неформального образования в цифровом пространстве, создание внутренней мотивации к активному участию в проектировании индивидуальной образовательной траектории, формирование нацеленности на расширение области и видов деятельности, освоение смежных компетенций;

– усиление значения рефлексии в обеспечении качества профессионального образования, развитие аналитического стиля мышления, формирование умений анализировать свою деятельность и деятельность членов трудового коллектива;

– построение образовательного процесса на принципах равноправия и толерантности при сохранении национальных традиций и уважения к истории страны, семейным ценностям и идеологии гуманизма, недопущение вседозволенности и действий, нарушающих национальное самосознание и препятствующих суверенному развитию Российской Федерации и Республики Беларусь.

Изменяющийся темп жизни современного человека, усиливающееся психологическое напряжение и конкуренция во всех составляющих его деятельности, и, прежде всего, на рынке труда, доминирование лидерских устремлений как условия профессиональной реализации в малых коллективах АПК – все это детерминирует развитие действующей сегодня «равнонапряженной» познавательной деятельности в вузе в сторону импульсного педагогического воздействия.

Развитию творческих способностей способствует периодическая мобилизация сил обучающегося для выполнения заданий повышенной сложности [223]. С одной стороны, импульсы отражают реалии современной профессиональной деятельности, обеспечивая психологическую подготовку к смене периодов нервного напряжения и относительного спокойствия при выполнении трудовых функций. В ряде профессий сама деятельность носит импульсный характер, например деятельность при авариях, природных катаклизмах и т.п., что предполагает разработку специальных технологий обучения [227].

С другой, именно импульсное воздействие обеспечивает в технических системах наиболее эффективные изменения и применяется для повышения скорости процесса. Задача импульсного воздействия в пе-

дагогике – интенсифицировать образовательный процесс, сократить время формирования необходимых компетенций за счет активной интеллектуальной деятельности. Поэтому в основе импульсной педагогики лежит предположение, что познавательная деятельность по разрешению лично значимых для обучающегося проблемных ситуаций, требующих больше имеющегося у студента набора знаний и умений, в ситуации психологического дискомфорта, ограничений по использованию ресурсов и повышенной ответственности за конечный результат переводит личность человека на эвристический или креативный уровень проявления интеллектуальной активности [228, 229].

Педагогический импульс по интенсивности должен намного превышать обычную учебную деятельность студента, но быть достаточно непродолжительным по времени. Периодичность таких импульсов определяется инертностью обучающегося и стабильностью его темперамента, а также актуализацией профессиональной деятельности.

Для сохранения нацеленности обучающихся на повышение своего интеллектуального и профессионального уровня интенсивная работа студентов должна чередоваться с этапом рефлексии, позволяющим корректировать образовательную траекторию по содержанию и этапам прохождения, а также этапом релаксации, предотвращающим психологическое выгорание студента.

Импульсный характер образовательного процесса достигается интеграцией мотивационного, деятельностного и информационного компонентов, обеспечивающих работу обучающихся на пределе своих возможностей. На первом этапе организации интенсивной познавательной деятельности решающую роль играет комплекс мотивирующих воздействий, способных вывести обучающегося из состояния мыслительного покоя. Причем в силу объективных и субъективных причин одного познавательного интереса для вовлечения значительной части студентов в активную работу не хватит. Важным условием эффективного развития человеческого капитала при применении импульсной педагогики будет сформированная нацеленность на профессиональное мастерство и понимание значимости своей деятельности для улучшения ситуации в сельском хозяйстве.

Необходима также комбинация как мер административного воздействия (например, соответствующие элементы методики балльно-рейтинговой системы), экономического (дополнительные выплаты) и психологического (возможность познания нового, но не связанного

напрямую с профессией, или общения в значимом для студентов сообществе). Это позволит сконцентрировать интеллектуальные силы обучающихся на познании нового и творческом применении знаний, получении удовлетворения от процесса познания и ощущения готовности к творчеству в профессии.

Применение преподавателем легитимных способов побуждения студентов к напряженному труду наиболее эффективно в случае их высокой дисциплинированности и наличия чувства ответственности за конечный результат, а также понимание проблемных ситуаций в АПК, решение которых предполагает владение знаниями в данной профессиональной области на деятельностном уровне. Обязательным условием является наличие у преподавателя авторитета в студенческой группе как человека профессионально грамотного и выполняющего свои обязательства. Целесообразно активно привлекать высококвалифицированных специалистов предприятий АПК для актуализации деятельности обучающихся, реализуя одновременно компоненты воспитывающего обучения и мотивируя к духовному совершенствованию. Знакомство с ролью преподавателей в разрешении научных проблем отрасли, достижении высоких экономических и социальных показателей в производственной деятельности обеспечит дополнительный воспитывающий эффект и закрепит целевые ориентиры в сознании обучающихся.

Экономическое поощрение студентов за показанные во время интенсивной работы результаты (как образовательные, так и имеющие прикладной характер – например полученный во время мозговых штурмов результат – решение инженерной проблемы обеспечения инноваций в АПК) обеспечивает изменение восприятия в социальной группе студента его успешной учебы и закрепляет позитивный настрой на освоение профессии в дальнейшем.

Развитие человеческого потенциала на основе принципов деятельностной педагогики предполагает доминирование в мотивации человека внутренней нацеленности на профессиональное совершенствование и желание быстрее включиться в производственный процесс, а также психологических методов воздействия, побуждающих человека к интеллектуальному совершенствованию, проявлению творчества и способности к конструктивному сотрудничеству.

Использование психологических методов мотивирования позволит решить несколько задач. Во-первых, позитивные эмоции, являющиеся побочным эффектом от интенсивной деятельности в новом кол-

лективе или иной внешней среде, позволяют преодолеть стрессовую ситуацию и не допустить торможения творческих процессов. Во-вторых, происходит общее развитие духовности человека, его личности в гармоническом единстве с социумом. В-третьих, интенсифицируется процесс социализации талантливых обучающихся, часть из которых либо с трудом вступают в коммуникации с окружающими, либо, пытаясь приспособиться к не всегда конструктивному окружению, специально тормозят свою познавательную активность.

Описанные механизмы мотивации очень важны именно на первом этапе деятельности. После того как студент погрузился в активную мыслительную работу, проявляются внутренние источники мотивации, и инерционность уже является положительным фактором и обеспечивает движение студента вперед. Важно в данный момент либо нейтрализовать влияние среды (при ее деструктивном характере), либо максимально использовать ее внутренние ресурсы, например эффект фасилитации при работе в группе, получение эстетического наслаждения от промежуточных результатов (метод «дизайна искусственных стихов» при решении инженерных изобретательских задач) или среды деятельности (выполнение в другой культурной макросреде).

Деятельностный характер в импульсной педагогике предполагает переход от стратегии научения (насыщения информацией о функционировании АПК, используемых в нем технических средств и технологий, овладение алгоритмами выполнения трудовых функций в стабильных условиях производства на основе репродукции) к самообразованию в деятельности, организованной и сопровождаемой преподавателем, который выступает и в роли консультанта, и в роли арбитра, и в роли психолога (в случае отрицательного результата деятельности он поможет преодолеть своим подопечным кризис и двигаться дальше).

Организованная учебная или квазипрофессиональная деятельность должна требовать дополнительной информации как для общего интеллектуального развития, так и для выполнения конкретных действий, и соответственно быть актуализирована для обучающегося. Насыщение необходимой информацией ближайшей к обучающемуся цифровой образовательной среды должно обеспечивать возможность для студента найти ее в необходимом ему на данный момент времени и объеме, а также получить в наиболее удобном формате с учетом задачи преодоления психологической инерции.

Возрастает роль педагога-наставника, который испытывает значительно более сильные нагрузки, чем его подопечные. Во-первых,

преподаватель должен методически грамотно построить работу каждого обучающегося, учитывая его интеллектуальные возможности, нацеленность на освоение профессии, психологическую готовность к перенапряжению, сложности коммуникации. Во-вторых, он сам является участником познания, более опытным в научных и профессиональных вопросах, но в силу ряда причин зачастую находящимся на грани психологического выгорания и погруженности в стабильные рабочие процессы. От его готовности также «окунуться» в творчество во время интенсивной работы, способности взаимодействовать с обучающимися без излишнего давления на них, артистического таланта и преданности своей работе зависит успешность любой педагогической инновации, в том числе и импульсного воздействия.

Оптимальным способом создания условий для развития педагога и преодоление его психологической усталости, недопущения снижения уровня готовности к решению профессиональных задач станет организация образовательного процесса на основе коллективного рассмотрения проблемной ситуации на предприятии АПК, знакомом всем участникам образовательного процесса, с привлечением для обсуждения отдельных аспектов специалистов предприятия. Понимание значимости профессионального творчества для совершенствования деятельности реального хозяйствующего субъекта позволит «освежить» ценностные ориентации в педагогической деятельности, побудят к дальнейшему ее совершенствованию.

При проектировании импульсного педагогического воздействия необходимо учитывать следующие рекомендации:

- процесс развития личности студента активизируется посредством решения творческой задачи, отражающей предметный и(или) социальный контекст профессиональной деятельности или представляющей познавательный интерес для участников образовательного процесса, или исследование проблемного поля в деятельности сельскохозяйственного предприятия;

- реализация импульсного воздействия предполагает активную созидательную роль педагога-наставника, способствующего укреплению внутренней мотивации и помогающего реализовать индивидуальную образовательную траекторию [230], являющегося примером профессиональной реализации в науке или производстве, демонстрирующего высокий уровень духовно-нравственных качеств;

- познавательная деятельность должна происходить в условиях ограничения использования ресурсов (кроме информационных) и

предполагать социальную значимость результата для обучающегося, предоставляя ему возможность реализовать себя в ближайшем окружении как творческой личности и специалиста;

– сопровождение саморазвития студентов целесообразно организовывать с учетом потенциала цифрового образовательного пространства (и для самостоятельной работы и неформального образования, и для дистанционного общения в рамках виртуальных учебно-научно-производственных коллективов), а также активно используя интерактивные методы обучения в рамках цифрового пространства, ресурсы открытых образовательных платформ и массовых открытых онлайн-курсов;

– исследуемая в процессе образовательной деятельности проблема должна быть для большинства обучающихся задачей на высоком уровне сложности и предполагать, что имеющегося в настоящее время запаса знаний и умений явно недостаточно для ее разрешения; это обуславливает необходимость получения новых знаний, умений и навыков в процессе саморазвития и интенсивной мыслительной деятельности при анализе проблемы. При этом недостаток знаний должен быть преодолен (с учетом личностных особенностей большинства обучающихся) в ближайшем периоде посредством активной самостоятельной работы в цифровом образовательном пространстве (при методическом сопровождении преподавателя) и взаимодействии с другими обучающимися. В случае значительного разрыва между имеющимся у обучающегося интеллектуальным потенциалом и необходимым для решения задачи возможно торможение познавательного процесса и снижение внутренней мотивации к обучению;

– проектирование содержания обучения на основе анализа деятельности реальных хозяйствующих субъектов и выявление проблем, решение которых возможно с использованием знаний данной предметной области предполагает, что после нахождения решения задачи при значительном количестве допущений и ограничений, проведения этапа рефлексии, исследование проблемы будет продолжено в спокойном режиме как индивидуально, так в рамках смешанных коллективов, включающих обучающихся, находящихся на различных этапах профессионального становления, а также молодых специалистов сельскохозяйственных предприятий;

– в процессе творческого саморазвития необходимо оптимально сочетать индивидуальное самообразование, коллективную деятельность в цифровом пространстве и непосредственное взаимодействие

участников образовательного процесса (в настоящее время с соблюдением санитарных норм). Эмоциональное взаимодействие преподавателя и обучающихся, обучающихся и специалистов обеспечивает поддержание познавательной мотивации на необходимом для интенсивного развития уровне;

– конкуренция является неотъемлемой частью экономической жизни, поэтому целесообразно в образовательной деятельности создавать условия для конкуренции интеллектуального потенциала участников и их психологической устойчивости посредством проведения соревнований между обучающимися по решению творческих задач. Соревнования могут быть индивидуальными и коллективными, что позволит корректировать эго- и групповую идентичности личности, выявлять лидеров и формировать коллективы для дальнейшей деятельности;

– человеческая жизнь должна быть многогранной, процесс познания профессиональной области должен сопровождаться общим культурным и физическим развитием, удовлетворением потребности в общении и разноплановом проявлении себя в социуме; развитие духовных и личностных качеств в коллективе позволит в дальнейшем обеспечить взаимопонимание между его участниками и эффективнее организовывать работу;

– соотношение периодов интенсивной мыслительной работы и спокойного саморазвития, их сложность и значение для повышения профессионального уровня определяется как субъективными причинами (способности человека, его нацеленность на профессиональное развитие именно в этом направлении, мотивационная готовность коллектива исследовать конкретную проблему), так и объективными, определяемыми социальным заказом на развитие человеческого капитала и формирование определенных компетенций, востребованных текущим положением дел в сельском хозяйстве;

– импульсная педагогика призвана через рассмотрение проблемной ситуации профессиональной деятельности и саморазвитие обеспечить формирование профессиональных и универсальных компетенций при высоком уровне воспитания личности специалиста как активного гражданина своей страны, придерживающегося общечеловеческих идеалов и стремящегося к соблюдению правовых норм и нравственных принципов [231], нацеленного на реализацию инновационных преобразований в АПК в целом по стране и конкретных сельскохозяйственных предприятиях своего региона.

Каждое импульсное воздействие направлено на изменение следующих характеристик личности, определяющих ее готовность к осуществлению инновационной деятельности:

1) способности выйти в исследовании проблемной ситуации за рамки поставленной извне задачи; актуализировать проблемы АПК и конкретного предприятия, готовности предложить технологическую, продуктовую или маркетинговую инновации, оценить внутренние ресурсы экономического субъекта и внешней среды;

2) способности к самоорганизации и проектированию мероприятий саморазвития; умения оценивать личностный потенциал и определять приоритеты развития его компонентов в современных социально-экономических условиях, навыки поиска и оптимального выбора образовательных ресурсов для самосовершенствования;

3) стрессоустойчивости и готовности к творчеству в условиях профессиональной конкуренции; навыки распределения ресурсов в условиях ограниченной возможности их использования, способность объективно анализировать ситуацию и принимать решения в условиях экстремального воздействия внешних факторов, в том числе в аварийных и чрезвычайных погодных ситуациях;

4) готовности к конструктивной коммуникации; умения четко и доступно излагать существо вопроса и программу действий, способности убеждать коллег и руководство в оптимальности предложенного способа разрешения проблемы, навыки взаимодействия с коллегами в процессе совместной работы.

Можно выделить индивидуальное и групповое импульсное воздействие. В случае индивидуального импульса проектирование содержания и выбор методов обучения максимально учитывает особенности индивидуального восприятия информации обучающимся, его нацеленность на формирование определенных компетенций. При этом содержание обучения как в программах профессионального становления, так и в системе повышения квалификации должно учитывать общие тенденции развития человеческого капитала АПК, тенденции рынка труда и возрастающие социально-культурные потребности. Проектирование индивидуального импульсного воздействия должно ориентироваться как на сложившийся компетентностный профиль, так и на цифровой след обучающего в целях усиления развивающего воздействия во время интенсивной мыслительной деятельности. Отсутствие взаимодействия с другими студентами приводит к необходимости более активного сопровождения со стороны преподавателя, а также могут появляться трудности с этапом релаксации.

Интенсивная же групповая работа над творческим проектом имеет шансы вследствие включения процессов самоорганизации обойтись без дополнительного стимулирования.

Проектное обучение в настоящее время становится все более востребованным. При этом необходимо учитывать, что не все профессиональные области позволяют реализовать проект в течение периода обучения, а некоторые вследствие фондоемкости производимой продукции не предполагают выпуск конечного продукта силами учебного коллектива. Поэтому целесообразно организовывать минипроекты, направленные на решение фрагмента профессиональной задачи в ограниченный промежуток времени. Можно выделить два типа проектов: направленные на углубленное изучение и выполнение одного компонента профессиональной деятельности и побуждающие к интеграции способностей многопрофессионального коллектива обучающихся над комплексным заданием; предполагающие выполнение значительной части инновационного проекта и доведение продукции до конечного потребителя. В группе происходит распределение социальных ролей, но при следующем импульсном воздействии студент может попробовать себя в ином качестве при реализации проекта.

Для сокращения времени адаптации выпускников сельскохозяйственных вузов на производстве и актуализации получаемых знаний и умений возможна организация проектной деятельности в рамках виртуальных коллективов, объединяющих студентов различных курсов и форм обучения. Обучающиеся младших курсов еще не утратили юношеский задор и познавательную активность, студенты выпускных курсов рассматривают различные способы позиционирования себя в глазах потенциальных работодателей. А студенты, совмещающие работу с обучением, при не всегда высоком уровне теоретических знаний более глубоко разбираются в практических аспектах предметной области и улавливают тенденции развития АПК. Объединение столь различных групп обучающихся для работы над проектом, позволит каждому из участников максимально проявить себя и в процессе совместной деятельности компенсировать свои слабые стороны подготовки за счет «трансфера» знаний, опыта, личностных устремлений своих коллег. Участие работников предприятий, обучающихся по заочной и очно-заочной формам, обеспечивает актуальность разрешаемой проблемной ситуации и высокий уровень внешнего стимулирования к освоению профессии. Причем работа над проектом предполагает возникновение необходимости более интенсивной работы в какой-то момент времени лишь от части коллектива, а затем центр деятельности перемещается на других участников виртуального сообщества.

Наибольшее значение для развития человеческого капитала АПК играют групповые формы интенсивной мыслительной деятельности (например, в форме мозгового штурма по решению технической или технологической проблемы повышения эффективности сельскохозяйственного производства, который развивается в дальнейшем в создание конечного продукта в виде нового производительного оборудования). Наряду с созданием интеллектуальной собственности в виде комплекта документов по созданию технических систем или технологий их использования, а также изготовления этой технической системы происходит интенсивное развитие самого человека. Все участники такого тренинга развивают аналитическое мышление и способность генерировать новые решения, готовность к взаимодействию с коллегами и умение доносить свои мысли до коллектива, готовность прислушиваться к чужому мнению и критически его осмысливать.

Этап рефлексии и последующей релаксации при работе в составе коллектива несет дополнительный положительный психологический заряд для обучающегося. Пандемия отрицательно сказалась на эффективности организации этапов рефлексии и релаксации. Именно эмоциональный контакт в процессе личного общения позволяет членам учебного коллектива добиться синергетического эффекта и взаимно мотивировать друг друга к поиску путей разрешения проблем АПК в регионе. Проведенный опрос преподавателей вузов показал, что подавляющее большинство из них теряют эмоциональный контакт со студенческой аудиторией при использовании телекоммуникационных технологий, при этом также снижается результативность интерактивного обучения и обмена интеллектуальным потенциалом между обучающимися.

Выход в процессе напряженной творческой работы на эвристический уровень интеллектуальной активности, проведенная рефлексия (сначала самостоятельно, а затем и в рамках обсуждения с преподавателем-методистом), релаксация (совмещенная с получением удовлетворения от других видов деятельности) позволяют обучающемуся «по инерции» некоторое время активно участвовать в стационарном образовательном процессе. При методически грамотном использовании преподавателем активности студента возможно не только относительно длительный промежуток времени обучающемуся осуществлять творческое саморазвитие и осваивать компетенции на деятельностном уровне, но и побудить других студентов к более вдумчивому изучению материала, передать им приобретенные навыки организации творческой деятельности и решения нестандартных задач профессиональной деятельности АПК.

На ранних этапах профессионального становления специалистов сельского хозяйства импульсное педагогическое воздействие наиболее эффективно реализуется в формате олимпиадного движения. Олимпиадное движение на основе ярко выраженного познавательного интереса отдельных студентов способно побудить значительное количество обучающихся к творчеству с учетом их интеллектуальных возможностей и потребностей, тем самым обеспечивая индивидуализацию образования. Причем для студентов, имеющих проблемы коммуникационного плана или заниженную самооценку, предпочтительна организация индивидуального импульса при использовании потенциала цифровой образовательной среды. На старших курсах необходимо использовать конкурсы по специальности или проектную деятельность, причем формируя для нее смешанные коллективы обучающихся (по возрасту, этапу профессионального становления, по направлению подготовки). Импульсная педагогика может применяться и для повышения эффективности профессионального развития профессорско-преподавательского состава вуза, что в свою очередь отражается на качестве подготовки кадров для региональной экономики.

Периодичность и интенсивность образовательного процесса, организованного по импульсному типу, определяются темпераментом и стилем мышления обучающихся, спецификой образовательных программ и возможностью перенести в используемые инструментально-педагогические средства этапы жизненного цикла инновации, возможностью гармонично сочетать личностное взаимодействие обучающихся и педагогов и потенциал цифрового пространства, экономическими ресурсами. Возможна организация различных педагогических импульсов, соединяющих в себе разнообразные инновации в сфере образования.

Эффективным форматом реализации принципов импульсной педагогики будет интеграция компетенций технического, экономического и правового блоков при подготовке и представлении обучающимися своих научных работ на конференциях, в том числе и международных. Например, очное участие студентов в международных конференциях в рамках Союзного государства России и Беларуси обеспечивает не только понимание ими важности решаемых технических проблем для инновационного развития, но и становится первым шагом к углубленному изучению закономерностей протекания экономических процессов и нормативно-правового регулирования совместной интернациональной деятельности по повышению эффективности АПК. Установленные во время конференции контакты позволяют и после ее

окончания совместно осуществлять учебную и научную деятельность в цифровом пространстве.

В контексте необходимости активного развития универсальных компетенций, востребованности интеграции не только видов, но и областей деятельности, а также возрастающей интернационализации экономики актуализируется международная проектная образовательная деятельность. Коллективы проекта формируются из обучающихся различных образовательных учреждений и направлений подготовки, причем наивысшая напряженность деятельности сочетается с эмоциональной релаксацией от познания другой культуры и знакомства с представителями студенческого сообщества страны, где организуется этап интенсивной подготовки. Потребность в межличностном общении и является в данном случае наибольшим стимулом к активной деятельности. В процессе работы над проектом каждый обучающийся получает возможность и приобрести конкурентоспособные знания в своей предметной области, и участвовать в тех видах деятельности, которые не являются в настоящий момент целью его образовательной программы. Такое пересечение трудовых функций и профессиональных областей предоставляет возможность студентам осознанно скорректировать свою образовательную траекторию и организовать на высоком уровне процесс творческого саморазвития или информального образования.

Позиционирование импульсной педагогики как одного из перспективных механизмов развития инновационной готовности человеческого капитала предполагает корректировку всей системы образования, изменение мышления педагогических работников, а также проведение комплекса мероприятий, побуждающих работников к саморазвитию и совершенствованию своего профессионального мастерства. Усиление творческой направленности в подготовке как молодых специалистов в период профессионального становления в вузе, так и всех работников АПК посредством повышения квалификации и творческого саморазвития в цифровом пространстве позволит не только увеличить стоимость человеческого капитала, но и сделать производимую сельскохозяйственную продукцию конкурентоспособной, увеличить благосостояние населения и обеспечить продовольственную безопасность страны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассматривая сквозь призму времени объект исследования – человеческий капитал, можно смело утверждать, что изучение этих вопросов всегда находилось в центре внимания философов и ученых всех времен, поколений и эпох. Детально сканируя труды мыслителей древности, изучая работы классиков и современников, можно отметить явное или скрытое присутствие в них человека.

Теоретические основы формирования современной концепции человеческого капитала проходили на фоне значительных структурных изменений в экономике. Исследователи этой теории, начиная с классической школы политической экономии, отмечали, что знания, навыки и опыт являются как неотъемлемой частью человека, так и его стоимостью, способной приносить ее носителю доход. Несмотря на то, что отдельные элементы теории человеческого капитала были разработаны к началу XX века, ее исследователи занимали разные позиции в вопросах содержания этого понятия. Некоторые из них отождествляли его и с самим человеком, другие – с определенными сторонами личности (мастерство, приобретенные способности, компетенции).

Обобщив результаты научных исследований формирования концепций человеческого капитала, можно отметить, что эволюционное развитие общества сопровождалось трансформацией статуса человека в экономической системе. Широкая информатизация производственной деятельности, интерес к факторам экономического роста, ввод в эксплуатацию сложных в управлении систем и механизмов явились причиной выделения в самостоятельный раздел экономического анализа теории человеческого капитала. Произошедшие качественные и количественные изменения в мировой экономике, обусловленные ускоренными темпами научно-технологического развития, спровоцировали модернизацию существующих экономических учений. В сложившихся условиях огромное значение стало уделяться созидательной, творческой и инновационно ориентированной деятельности человека. Индивид стал рассматриваться не только как производственный ресурс, выступающий в качестве рабочей силы, но и как объект инвестиционных вложений, приобретая форму человеческого капитала. В результате существующий методологический аппарат экономического анализа стал активно внедряться в практику изучения таких

социальных институтов, как: образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность.

Мировая практика доказала, что традиционные формы трудовых отношений уже не обладают достаточной гибкостью и маневренностью. Поэтому не в полной мере соответствуют требованиям современных тенденций социально-экономического развития, усиливающейся конкуренции на внутреннем и мировом рынках, сложившимся дисбалансам гендерного неравенства. Развитие информационного сообщества существенно изменяет роль и место человека в экономике, обществе, реальном мире. В этой связи сложившиеся в традиционной экономической системе такие дефиниции, как «труд», «работа», «заработная плата», «свободное время», «мотив», «компетенции», становятся довольно размытыми, пространственными и несколько относительными по сравнению с аналогичными в условиях индустриального, постиндустриального и ноосферного развития.

Современная экономическая теория рассматривает человеческий капитал в различных плоскостях. В узком содержательном контексте – это накопленный индивидом, населением страны или общества в целом арсенал здоровья, способностей, навыков, знаний, мотиваций, поддерживаемый необходимыми инвестиционными вложениями, который продуктивно используется им в процессе трудовой деятельности, нацелен на рост производительности и повышение благосостояния. В наиболее широком смысле этого понятия «человеческий капитал» представляет собой сложную социально-экономическую категорию, отражающую многофакторную синергетическую совокупность биофизического, интеллектуального, социального, инвестиционного, инновационного и предпринимательского капиталов.

Трансформация системы «экономика–экология–общество» приводит к тому, что меняются содержание аграрного труда, требования к человеку, методы организации и использования профессиональных качеств. На передний план выдвигается инновационная составляющая кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций. Человек рассматривается не только как работник, но и как гражданин и полноправный член общества. Информатизация и цифровизация всех сфер жизнедеятельности обуславливают изменения в организации сельского труда, обучения, досуга людей. Ускоряющиеся темпы научно-технического прогресса и инновационной активности обуславливают наличие определенных требований не только к уровню образования и знаний, но и возможности их своевременной модернизации.

Своевременность инвестиционных вложений в человеческое развитие аграрной отрасли имеет немаловажное значение. Модернизация материально-технической базы аграрного производства практически не имеет здравого смысла в условиях отсутствия высококвалифицированных специалистов, подготовка которых требует значительного временного лага. Особенность инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала заключается в пролонгированном во времени увеличении его производительности. Несоответствие этих периодов будет обуславливать постоянно возрастающий интервал отставаний в развитии физического и человеческого капитала.

Ускорение темпов научно-технического прогресса, инновационная модернизация производственного сектора экономики обуславливает минимизацию человеческого участия в производственной цепочке выпуска товаров или оказания услуг. Современный уровень технологического развития предопределяет роль человека преимущественно для обслуживания машин и оборудования, контроля автоматизированных программ и обеспечения бесперебойности технологического процесса. На смену традиционным рабочим специальностям во всех сферах деятельности приходят наукоемкие профессии, требующие не только современных знаний и опыта, но и способные к актуализации своих знаний, своевременной адаптации и перепрофилированию. Однако сложившийся тип отечественного агрария оказался слабо адаптируемым к принципиально новым социально-экономическим условиям в результате формирования рыночной экономики и соответствующим трансформациям в аграрной сфере.

Предпосылки и направления развития человеческого капитала обусловили формирование прогрессирующей концепции управления человеческим капиталом. Ее отличительной особенностью является его капитализация вследствие приращения на каждом этапе формирования и развития. Человеческий потенциал, преобразовываясь во времени (стадии развития) и пространстве (аграрный сектор), реализует свою исходную сущность (трудовую деятельность), создавая тем самым новые формы (приращение знаний, инноваций) его проявления. Данный процесс можно назвать капитализацией человеческого потенциала, одновременно раскрывающегося сквозь призму количественной составляющей – получение добавленной стоимости, и качественной – образование новых форм и видов знаний. Отсутствие этой стадии ограничивает возможности его раскрытия и как бы «замораживает» во времени и пространстве, тем самым обеспечивая его простое вос-

производство. В масштабах агропромышленного комплекса количественная реновация человеческого капитала не только не позволяет сформировать подушку безопасности его прогрессирующего развития, но и лимитирует возможности объективного функционирования.

Изучение зарубежного опыта свидетельствует о приоритетности развития аграрного сектора. В США существенное внимание уделяется формированию и постоянному обновлению человеческого капитала посредством системы *lifelong learning*. Внедрение кластерного механизма, основанного на вертикальной кооперации различных субъектов аграрного рынка, способствует росту производительности труда сельскохозяйственных организаций и фермерских хозяйств, повышению уровня их конкурентоспособности. Функционирование сельскохозяйственных ассоциаций способствует устойчивости аграрного сектора и его сбалансированного развития, основанного на инновационных преобразованиях организации производства и управления человеческого капитала.

Японская модель управления человеческим капиталом основана на корпоративной философии, ядром которой выступает сотрудничество, гармония, коллективный вклад в развитие организации. Отличительными особенностями механизма управления человеческим потенциалом являются система пожизненного найма как элемент управления занятостью; ротация сотрудников и эффективное распределение полномочий как способ расширения навыков и компетенций; дифференцированная система оплаты труда, способствующая закреплению человеческого потенциала в аграрном секторе; непрерывность системы образования и ее тесная взаимосвязь с производственным сектором, выступающая инструментом повышения практикоориентированности обучения и профессиональной подготовки; повсеместная работа кружков качества как компонента механизма трансфера знаний, опыта и инноваций в аграрной сфере, содействующий приращению и капитализации человеческого потенциала.

Бенчмаркинг китайского опыта формирования и развития человеческого капитала свидетельствует о высокой степени партнерства аграрного сектора и научно-производственной сферы, приоритетности инвестиционного обеспечения социальной инфраструктуры сельских регионов, необходимости внедрения инноваций в сельское хозяйство страны. Эффективность кредитных и снабженческо-сбытовых сельских кооперативов, государственно-частного сотрудничества в научно-образовательной среде, активность развития агротуризма, традицион-

ных ремесел и промыслов, переработка дикорастущего сырья, а также целевая экспансия инвестиционной политики КНР в агропромышленное производство иностранных государств формируют устойчивую платформу прогрессивного развития человеческого потенциала и создают условия его капитализации в аграрной сфере.

Аграрная политика Европейского Союза направлена на решение задач мобилизации эндогенных факторов развития сельских территорий, усиления локальной кооперации и активизации участия в разработке местных стратегий различных представителей, совершенствования и распространения инновационных подходов к управлению «программными регионами».

Как показывает практика, одним из эффективных инструментов управления человеческим капиталом в аграрной отрасли выступает формирование вертикально-интегрированных кластерных образований. Подобные объединения, аккумулируя в себе потенциал образовательных и научных учреждений, сельскохозяйственных организаций, органов управления и предпринимательского сектора, способствуют формированию действенной, инновационно направленной и практико-ориентированной платформы капитализации человеческого потенциала.

Необходимость увеличения стоимости человеческого капитала предопределяет изменение парадигмы профессионального образования, разработку и внедрение технологий развития интеллектуальных способностей и формирования инновационной готовности работников отрасли.

Внедрение и распространение новых технологических укладов способствует активизации диффузии городского и сельского населения в аграрном секторе. Формирование агропромышленных кластеров, на основе концентрации человеческого капитала будет содействовать модернизации социальной инфраструктуры, комплексному развитию сельских территорий, что естественным образом обеспечит сохранность кадрового потенциала аграрной сферы, его инновационное приращение и капитализацию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Платон.** Государство. Законы. Политика / Платон. – М. : Мысль, 1998. – 798 с.
2. **Аристотель.** Этика / Аристотель. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2002. – 492 с.
3. **Сергеев, М. П.** Человеческий капитал и экономическая безопасность России: проблемы и перспективы: монография / М. П. Сергеев, А. А. Цветкова, А. Г. Церцеил. – Казань : ТГГПУ, 2008. – 180 с.
4. **Локк, Дж.** Избранное / Дж. Локк. – М. : Мысль, 1988. – 668 с.
5. **Петти, У.** Слово мудрым (1664) / У. Петти. – М. : Государственное социально-экономическое издательство, 1940. – 324 с.
6. **Петти, У.** Политическая арифметика (1676) / У. Петти. – М. : Государственное социально-экономическое издательство, 1940. – 324 с.
7. **Маркс, К.** Соч. Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1978. – 680 с.
8. **Смит, А.** Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; предисл. В. С. Афанасьева; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2007. – 568 с.
9. **Сэй, Ж. Б.** Начальные основания политической экономии, или Дружеские беседы о производстве, разделении и потреблении богатств в обществе / Ж. Б. Сэй; пер. с фр. – М., 1828. – 487 с.
10. **Рикардо, Д.** Начала политической экономии // Антология экономической классики : в 2 т. Т. 1 / Д. Рикардо. – М. : МП «ЭКОНОВ», 1993. – 475 с.
11. **Милль, Дж. С.** Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / Дж. С. Милль; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2007. – 1040 с.
12. **Маркс, К.** Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1 / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1978. – 907 с.
13. **Дятлов, С. А.** Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербург. ун-та экономики и финансов, 1994. – С. 70.
14. **Мак-Куллох, Дж. Р.** О начале, успехах, особенных предметах и важности политической экономии / Дж. Р. Мак-Куллох. – М., 1834. – 256 с.
15. **Маршалл, А.** Принципы экономической науки : в 3 т. Т. 1 / А. Маршалл; пер. с англ. – М. : Издательская группа «Прогресс», 1993. – 832 с.
16. **Schulz, T. W.** Capital Formation by Education / T. W. Schulz // Journal of Political Economy. – 1960. – V. 68. – P. 571 – 583.
17. **Schulz, T.** Investment in Human Capital / T. Schulz // American Economic Review. – 1961, March. – No. 1. – P. 21 – 30.
18. **Machlup, F.** The Economics of information and Human Capital. Princeton. – 1984. – P. 19.
19. **Friedman, M.** The Basic Postulates of the Demand Theory / M. Friedman // Economic Studies Quarterly. – 1963. – V. 14.
20. **Becker, G.** Human Capital / G. Becker. – N.Y. : Columbia University Press, 1964.

21. **Беккер, Г.** Человеческое поведение: экономический подход : избранные труды по экономической теории / Г. Беккер ; пер в англ. ; науч. ред. Р. И. Капельшиников. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
22. **Becker, G. S.** Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis / G. S. Becker // *Journal of Political Economy*. Supplement. – Oct., 1962.
23. **Макконнелл, К. Р.** Экономикс: принципы, проблемы и политика : учебник / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, Ш. М. Флинн. – 19-е изд., англ. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 1028 с.
24. **Thurow, L.** Investment in Human Capital Belmont / L. Thurow. – 1970. – 380 p.
25. **Фишер, С.** Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. – М. : Дело, 1993. – 864 с.
26. **Струмилин, С. Г.** Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
27. **Струмилин, С. Г.** Богатство и труд / С. Г. Струмилин. – СПб. : Изд-во «Новый мир», 1906. – 104 с.
28. **Kuznets, S.** Long-Term Changes in the National Income of the United States of America Since 1890 / S. Kuznets // *Income and Wealth of the United States: Trends and Structure. Income and Wealth. Series.* – Cambridge. – 1952. – V. 2. – 158 p.
29. **Kuznets, S.** Modern Economic Growth: Findings and Reflections / S. Kuznets // *American Economic Review. Series.* – 1973. – V. 63. – P. 247 – 258.
30. **Генкин, Б. М.** Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2019. – 160 с.
31. **Добрынин, А. И.** Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
32. **The Impact of Network Human Capital on Economic Growth of Supply Chain in Digital Economy** / S. A. Dyatlov, T. A. Selishcheva, G. F. Feigin, I. V. Borodushko, D. V. Gilmanov // *International Journal of Supply Chain Management (IJSCM)*. – 2018. – V. 7, No. 5. – P. 877 – 885.
33. **Критский, М. М.** Человеческий капитал / М. М. Критский. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1991. – 156 с.
34. **Ярушкина, Е. А.** Сущность и роль в повышении эффективности организации / Е. А. Ярушкина, А. А. Кобелева // *Научный вестник ЮИМ.* – 2018. – № 1. – С. 30 – 34.
35. **Эдвинсон, Л.** Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // *Новая постиндустриальная волна на Западе: антология* / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун ; под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – 320 с.
36. **Иноземцев, В.** В поисках источника богатства / В. Иноземцев // *Мировая экономика и международные отношения.* – 1998. – № 3. – С. 151 – 153.
37. **Никитенко, П. Г.** Социалистическое накопление и общественное воспроизводство (политико-экономические аспекты «краха СССР» и «социализма») / П. Г. Никитенко. – Минск : Право и экономика, 2010. – 231 с.

38. **Солодовников, С. Ю.** Социальный капитал как экономический ресурс / С. Ю. Солодовников // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2015. – № 5. – С. 2 – 9.
39. **Богатырева, В. В.** Управление человеческим Капиталом в инновационной экономике / В. В. Богатырева // Экономический вестник Донбасса. – 2013. – № 1. – С. 10 – 14.
40. **Богатырева, В. В.** Человеческий капитал как фактор повышения инвестиционной активности и экономического роста / В. В. Богатырева // Экономический вестник Донбасса. – 2018. – № 2. – С. 21 – 25.
41. **Бондарь, А. В.** Знания как экономический ресурс и объект управления в постиндустриальном обществе / А. В. Бондарь, К. Н. Жукова // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 1. – С. 88 – 101.
42. **Ванкевич, Е. В.** Социальный стандарт как способ повышения эффективности использования человеческого капитала на микроуровне / Е. В. Ванкевич ; редкол. : В. Н. Шимов (отв. ред.) и др. // Проблемы модернизации экономик Беларуси и России : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 24–25 марта 2005 г.). – Минск : БГЭУ, 2005. – С. 447–448.
43. **Корнеев, И. В.** Человеческий капитал: проблемы формирования, накопления и использования / И. В. Корнеев ; под общ. науч. ред. проф. А. В. Бондаря. – Минск : БГЭУ, 2008. – 223 с.
44. **Кристиневиц, С. А.** Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике / С. А. Кристиневиц, С. А. Омелянюк. – Брест : Изд-во БрГТУ, 2008. – 152 с.
45. **Богатырева, В. В.** Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование / В. В. Богатырева. – Новополоцк : ПГУ, 2013. – 400 с.
46. **Саляхов, Э. Ф.** Человеческий капитал в современной экономике России: диалектика развития / Э. Ф. Саляхов, В. М. Загидуллина // Экономическая теория. – 2013. – № 11(108). – С. 35 – 37.
47. **Синицкая, Н. Я.** Развитие человеческого потенциала как стратегическая цель региональной социальной политики : монография / Н. Я. Синицкая. – Архангельск : Поморский университет, 2004. – 298 с.
48. **Базылева, М. Н.** Управление человеческим капиталом: уровни анализа / М. Н. Базылева // Экономический вестник университета. – 2013. – № 20/1. – С. 3 – 11.
49. **Носкова, К. А.** Многоуровневая система оценки человеческого капитала [Электронный ресурс] / К. А. Носкова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 4. – URL : <http://ekonomika.snauka.ru/2014/04/4842> (дата обращения: 20.02.2020).
50. **Ярушкіна, Е. А.** Человеческий капитал: сущность и роль в повышении эффективности организации / Е. А. Ярушкіна // Научный вестник ЮИМ. – 2018. – № 1. – С. 30 – 34.
51. **Человеческий капитал организации в разрезе стоимости бизнеса :** монография / О. Ю. Ворожит, Т. Е. Даниловских, И. А. Кузьмичева, А. А. Уксуменко ; под общ. науч. ред. д-ра экон. наук О. Ю. Ворожит. – Владивосток : ВГУЭС, 2017. – 129 с.

52. **Человеческий** капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование : монография / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова ; под ред. В. Т. Смирнова. – М. : Машиностроение-1, 2005. – 513 с.

53. **Быченко, Ю. Г.** Важнейший показатель человеческого капитала / Ю. Г. Быченко // Человеческие ресурсы. – 2011. – № 3. – С. 10 – 14.

54. **Катунина, И. В.** Система управления человеческими ресурсами в организации, ориентированной на развитие : монография / И. В. Катунина. – М. : Информ-Знание, 2010. – 368 с.

55. **Щепотьев, А. В.** Человеческий капитал как «скрытый» актив образовательной организации / А. В. Щепотьев // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6-1. – С. 150 – 153.

56. **Tsaurkubule, Z.** Social Policy as Factor of Sustainable Development of Latvia and Way of its Improvement / Z. Tsaurkubule // XXI International Scientific Conference “Management and Sustainable Development”. – Yundola, Bulgaria, 2019. – P. 116.

57. **Капелюшников, Р. И.** Сколько стоит человеческий капитал России? / Р. И. Капелюшников. – М. : Издательский Дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.

58. **Корчагин, Ю. А.** Человеческий капитал России и других стран: оценки величины и эффективности в ЧК [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – URL : <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=18> (дата обращения: 25.02.2020).

59. **OECD.** The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. – Paris : OECD. – 2001.

60. **Отчет** по Глобальному человеческому развитию // Нефинансовый институт развития «Росконгресс» [Электронный ресурс]. – URL : <https://roscongress.org/> (дата обращения: 24.02.2020).

61. **Kim, Jim Yong.** The Human Capital Gap : Getting Governments to Invest in People [Электронный ресурс] / Jim Yong Kim // Foreign Affairs. – 2018. – URL : <https://www.foreignaffairs.com/articles/2018-06-14/human-capital-gap> (дата обращения: 24.02.2020).

62. **Одегов, Ю. Г.** Чем управление человеческими ресурсами принципиально отличается от управления персоналом? / Ю. Г. Одегов // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. – 2018. – № 1. – С. 6 – 14.

63. **Одегов, Ю. Г.** Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2018. – 467 с.

64. **The Future of Jobs Report 2018** // World Economic Forum [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> (дата обращения: 02.06.2020).

65. **Тетеринец, Т. А.** Инвестиции в человеческий капитал как фактор формирования инновационной экономики / Т. А. Тетеринец // Економічний вісник університету: Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Випуск 41. – Переяслав-Хмельницький : ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 2019. – С. 75 – 82.

66. **Лукишин, А. В.** Отрицательный человеческий капитал: социально-экономический аспект / А. В. Лукишин ; отв. ред. Н. В. Уварина // Россия и

Европа: связь культуры и экономики»: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Прага, 28 ноября 2014 г.). – Прага, Чешская Республика : Изд-во WORLD PRESS, 2014. – С. 326 – 328.

67. **Tsaurkubule, Z.** Social policy as factor of sustainable development of Latvia and way of its improvement / Z. Tsaurkubule // XXI International Scientific Conference “Management and Sustainable Development” (Yundola, March 22 – 24). – Bulgaria, 2019. – P. 116.

68. **Давыдова, Ю. В.** Особенности сельского хозяйства, влияющие на эффективность сельскохозяйственного производства / Ю. В. Давыдова // Международный научно-исследовательский журнал. Сер. Экономические науки. – 2016. – № 6. – С. 26 – 28.

69. **Ивасенко, А. Г.** Особенности сельского хозяйства как отрасли материального производства и объекта земельно-ипотечного кредитования / А. Г. Ивасенко // Фундаментальные исследования. – 2011. – № 8-1. – С. 215 – 218.

70. **Производственно-экономический** потенциал сельского хозяйства Беларуси: анализ и механизмы управления : монография / Т. А. Тетеринец, В. М. Синельников, Д. А. Чиж, А. И. Попов. – Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2018. – 160 с.

71. **Труд** и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник. – Мн. : Национальный статистический комитет, 2020. – 316 с.

72. **Сельское** хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник. – Мн. : Национальный статистический комитет, 2020. – 180 с.

73. **Белая, Н. В.** Совершенствование формирования кадрового состава АПК Алтайского края на основе развития сети информационно-коммуникационных служб / Н. В. Белая // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2012. – № 6(92). – С. 106 – 111.

74. **Свистунова, И. Г.** Комплексная оценка состояния и перспектив развития человеческого капитала сельских территорий / И. Г. Свистунова // Вестник АПК Ставрополя. – 2013. – № 2. – С. 187 – 192.

75. **Капелюк, З. А.** Особенности формирования человеческого капитала аграрного сектора / З. А. Капелюк, А. А. Алетдинова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 6. – С. 164 – 175.

76. **Демографический** ежегодник Республики Беларусь. Статистический сборник. – Мн. : Национальный статистический комитет, 2019. – 430 с.

77. **Ильинский, И. В.** Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И. В. Ильинский. – СПб. : Изд-во СПбУЭФ. – 1996. – 170 с.

78. **Grossman, M.** On the Concept of Health Capital and the Demand for Health / M. Grossman // Journal of Political Economy. – 1972. – V. 80, No. 2. – P. 223 – 255.

79. **Валеев, Э. Р.** Человеческий капитал здоровья как базовое условие социально-экономического развития / Э. Р. Валеев, А. В. Камашева // Экономические науки. – 2014. – № 11(120). – С. 16 – 18.

80. **Stewart, T. A.** Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations / T. A. Stewart. – N. Y. : Currency Doubleday, 1997. – 140 p.

81. **Гэлбрейт, Дж. К.** Новое индустриальное общество: избранное / Дж. К. Гэлбрейт : пер. с англ. П. А. Алябьева, С. А. Батасова, О. С. Васильева и др. // Антология экономической мысли. – М. : Эксмо, 2008. – 176 с.

82. **Edvinsson, L.** Accounting, Empirical Measurements and Intellectual Capital [Электронный ресурс] / L. Edvinsson. – URL : <http://www.emerald-library.com> (дата обращения: 11.04.2020).

83. **Брукинг, Э.** Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг ; пер. с англ. – СПб. : Питер. – 2001. – 288 с.

84. **Леонтьев, Б. Б.** Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Издательский центр «Аktioner», 2002. – 200 с.

85. **Казакова, О. Б.** Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура [Электронный ресурс] / О. Б. Казакова, Э. И. Исхакова, Н. А. Кузьминых // Инвестиции и инновации. – URL : <http://www.bagsurb.ru/about/journal/svezhiy-nomer/KAZAKOVA%20%D0%B8%20%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%B8%D0%B5.pdf> (дата обращения: 11.04.2020).

86. **Самородова, Е. М.** Человеческий капитал: особенности функционирования, накопления, использования : монография / Е. М. Самородова. – СПб. : ИНФО-ДА. – 2008. – 127 с.

87. **Зайцева, Т. В.** Модификация понятия «человеческий капитал» в современных условиях / Т. В. Зайцева // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2014. – № 2014. – № 1(9). – С. 163 – 165.

88. **Ставинская, А.** Социокультурный ресурс модернизации республики Казахстан / А. Ставинская, Е. Никишина // Вопросы экономики. – 2012. – № 6. – С. 28 – 31.

89. **Нифаева, О. В.** Морально-нравственные основы человеческого и социального капитала: проблемы терминологии и классификации / О. В. Нифаева // Креативная экономика. – 2014. – № 9(93). – С. 70 – 82.

90. **Ельмеев, В. Я.** Человек труда вместо человеческого капитала / В. Я. Ельмеев ; под ред. В. В. Парцвания // Перспективы человека в глобализирующемся мире. – СПб. : Санкт-Петербургское философское общество. – 2003. – С. 319 – 351.

91. **Сайганов, А. С.** Современное состояние и перспективы развития инноваций в АПК Республики Беларусь / А. С. Сайганов // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси. Межведомственный тематический сборник. – 2017. – Вып. 45. – С. 94 – 101.

92. **Рязанолва, Е. В.** Научные ведомости Белгородского государственного университета / Е. В. Рязанолва. – 2009. – № 2(57). – С. 120 – 125.

93. **Бурдые, П.** Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3, № 5. – С. 60 – 74.

94. **Коулман, Дж.** Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – С. 122 – 139.

95. **Бардиер, Г. Л.** Социальные потребности и социальный капитал: аспекты личности и организации / Г. Л. Бардиер // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2019. – Т. 32, № 2. – С. 22 – 30.

96. **Бычков, Н. А.** Механизм реформирования убыточных, неплатежеспособных сельскохозяйственных организаций / Н. А. Бычков // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси. Межведомственный тематический сборник. – 2017. – Вып. 45. – С. 11 – 27.

97. **Новый** взгляд на систему управления структурным капиталом промышленного предприятия / Н. Р. Кельчевская, И. М. Черненко, И. М. Пельмская и др. // Экономика промышленности. – 2015. – № 3. – С. 103 – 111.
98. **Инновационный** потенциал национальной экономики: приоритетные направления реализации : монография / М. М. Брутин, Е. Э. Головчанская, Т. Е. Даниловских и др. ; под общ. ред. С. С. Чернова. – Новосибирск : Изд-во ЦРНС, 2015. – 164 с.
99. **Попиков, А. А.** Креативный человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики страны / А. А. Попиков // Власть. – 2016. – № 3. – С. 36 – 39.
100. **Бондарь, А. В.** Анализ инновационного потенциала Республики Беларусь в контексте эффективного использования интеллектуального капитала / А. В. Бондарь // Бухгалтерский учет и анализ. – 2015. – № 12. – С. 24 – 28.
101. **Макарова, Я. В.** Формирование клиентского капитала организации: теоретические основания и модельный инструментарий оценки / Я. В. Макарова // Науковедение. – 2016. – Т. 8. – С. 3 – 17.
102. **Driving Customer Equity** / T. Roland, R. Rust, A. Zeithaml, A. Katherine Lemon. – N. Y. : Free Press, 2000. – No. 8. – P. 34.
103. **Аренков, И. А.** Конкурентные преимущества: роль знаний и интеллектуального капитала / И. А. Аренков, Д. В. Ябурова // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9, № 3. – С. 289 – 296.
104. **Анохина, М. Е.** Условия формирования конкурентного потенциала отечественного АПК / М. Е. Анохина, Г. М. Зинчук, И. М. Правкин // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 10-1. – С. 107 – 112.
105. **Грачев, С. А.** Инвестиции в человеческий капитал : учеб. пособие / С. А. Грачев, М. А. Гундорова, В. А. Мошнов. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2016. – 114 с.
106. **Кобзистая, Ю. Г.** Человеческий капитал: понятие и особенности / Ю. Г. Кобзистая // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 2. – С. 118 – 122.
107. **Устинова, К. А.** Анализ влияния социально-демографических и институциональных факторов на человеческий капитал / К. А. Устинова, А. Н. Гордиевская // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 4. – С. 1505 – 1522.
108. **Тугускина, Г.** Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала / Г. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3. – С. 68 – 75.
109. **Peter F. Drucker.** F Nev Discipline, Success / Peter F. Drucker. – January – February, 1987. – P. 18.
110. **Саликов, Ю. А.** Анализ научно-методических подходов к изучению и совершенствованию менеджмента / Ю. А. Саликов // Вестник ВГУ. Сер. Экономика и управление. – 2004. – № 2. – С. 179 – 184.
111. **Фомин, О. С.** Современные подходы к управлению социально-трудовыми отношениями в аграрной сфере / О. С. Фомин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2017. – № 4. – С. 17 – 23.
112. **Тейлор, Ф.** Принципы научного менеджмента. // Информационно-управленческий портал [Электронный ресурс] / Ф. Тейлор. – URL : http://www.i-u.ru/biblio/archive/teylor_principi (дата обращения: 15.08.2020).

113. **Fayol, H.** Administration Industrielle et Générale / H. Fayol. – Paris : Dunod et Pinat, 1917. – 174 p.
114. **Варакулина, М. В.** Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации : монография / М. В. Варакулина ; Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, Брест. обл. исполн. ком. – Брест : БрГУ, 2019. – 178 с.
115. **Гануш, Г. И.** Экономика адаптивных систем хозяйствования в АПК Беларуси. Теория, методология, практика : монография / Г. И. Гануш ; Национальная академия наук Беларуси, Отделение аграрных наук. – Минск : Беларуская навука, 2018. – 185 с.
116. **Тетеринц, Т. А.** Экономика и управление предприятий (организаций) АПК: ресурсы, резервы, развитие : учебно-методическое пособие / Т. А. Тетернец. – Минск : БГАТУ, 2019. – 736 с.
117. **Бестужев-Лада, И. В.** К какому идеалу мы стремимся? / И. В. Бестужев-Лада // Восточно-Сибирская правда. – 27 февраля, 1977. – С. 7.
118. **Лещиловский, П. В.** Развитие форм организации труда и их эффективность / П. В. Лещиловский, М. П. Лещиловская // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2010. – № 6. – С. – 115 – 119.
119. **Лещиловский, П. В.** Занятость и определяющие ее факторы / П. В. Лещиловский ; редкол. : В. Н. Шимов и др. // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22 мая 2015 г. В 2 т. ; М-во образования Респ. Беларусь, УО «Белорусский гос. экон. ун-т». – Минск : БГЭУ, 2015. – Т. 2. – С. 70 – 72.
120. **Базылев, Н. И.** Организационно-экономический механизм регулирования производства и труда в АПК / Н. И. Базылев, П. В. Лещиловский // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2000. – № 4. – С. 7 – 12.
121. **Лещиловский, П. В.** Методы оценки совокупного производственного потенциала сельскохозяйственных предприятий и использование их результатов в практической деятельности / П. В. Лещиловский, Т. В. Киян // Беларус. экон. журн. – 2008. – № 4. – С. 24 – 30.
122. **Оценка** и эффективность использования совокупного производственного потенциала сельскохозяйственных предприятий республики / П. В. Лещиловский, А. В. Мозоль, В. Н. Шимов и др. ; под ред. В. Н. Шимова // Науч. тр. Белорус. гос. экон. ун-та. Юбил. сб. – Минск : БГЭУ, 2008.
123. **Мауо, Е.** Democracy and Freedom: An Essay in Social Logic / E. Mayo. – Melbourne : Macmillan, 1919. – P. 20.
124. **Мауо, Е.** The Human Problems of an Industrial Civilization / E. Mayo. – New York : Viking Press., 1960. – P. 124–125.
125. **Липницкая, В. В.** Непрерывное образование как механизм подготовки конкурентоспособного работника / В. В. Липницкая // Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК : сб. науч. ст. X Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 24–25 мая 2018 г. – Минск : БГАТУ, 2018. – С. 226 – 231.
126. **Липницкая, В. В.** Анализ и оценка условий формирования человеческого капитала в аграрном секторе Беларуси / В. В. Липницкая // Формиро-

вание организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК : сб. науч. ст. 9-й Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25–26 мая 2017 г. – Минск : БГАТУ, 2017. – С. 207 – 211.

127. **Гануш, Г. И.** Методологические аспекты адаптации трудовых, технических и информационных ресурсов субъектов хозяйствования АПК Беларуси к природно-экономическим и рыночным условиям их функционирования / Г. И. Гануш ; под ред. В. А. Сидорова, Я. С. Ядгарова // Феномен рыночного хозяйства: от истоков до наших дней. Бизнес, инновации, информационные технологии, моделирование : сб. науч. тр. : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. по экономике, г. Сочи (Адлер), 27 – 31 марта 2019 г. ; Академия гуманитарных наук и др. – Майкоп, 2019. – С. 315 – 327.

128. **Хаткевич, Г. В.** Регулирование рынка труда в аграрном секторе / Г. В. Хаткевич // Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК : сб. науч. ст. 8-й Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 26–27 мая 2016 г. – Минск : БГАТУ, 2016. – С. 219 – 223.

129. **Maslow, A. H.** Motivation and Personality / A. H. Maslow. – N. Y. : Harper and Row, 1954. – 2nd ed. – 1970.

130. **Шелдрейк, Д.** Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предпринятия : учебник для вузов / Д. Шелдрейк. – М. : Изд-во «Аспект Пресс». – 2005. – 254 с.

131. **Уколов, В. Ф.** Теория управления / В. Ф. Уколов. – М. : Экономика, 2016. – 656 с.

132. **Янбухтин, И. Н.** Вклад Дугласа Мак-Грегора в развитие теории человеческих отношений / И. Н. Янбухтин, Р. А. Канбекова, А. Н. Кузашев // Научный электронный журнал «Меридиан». – 2020. – № 4(38). – С. 1 – 6.

133. **Кнышов, А. В.** Теории X, Y и Z Дугласа Мак-Грегора как ключевые элементы развития системы знаний о мотивации персонала к труду / А. В. Кнышов, Ж. В. Царицина // Экономические науки. – 2017. – № 7. – С. 10 – 16.

134. **Лобанова, Т. Н.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. – М. : Изд-во «Юрайт», 2017. – 482 с.

135. **Литвинюк, А. А.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – М. : Изд-во «Юрайт», 2017. – 398 с.

136. **Листик, Е. М.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во «Юрайт», 2017. – 300 с.

137. **Классики менеджмента** / под ред. М. Уорнера ; пер. с англ. ; под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб., 2001. – 1168 с.

138. **Рязанцева, И. В.** Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами / И. В. Рязанцева, Т. А. Самойлок // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 6. – С. 14 – 19.

139. **Бельский, В. И.** Особенности проявления и стимулирования деловой активности в агропромышленном комплексе / В. И. Бельский // Экономика и банки. – 2019. – № 1. – С. 61 – 66.

140. **Боброва, А. Г.** Институциональная среда воспроизводства и развития человеческого капитала Беларуси / А. Г. Боброва, Н. М. Щербина, Ю. Н. Петракова // Экономическая наука сегодня. – 2018. – Вып. 7. – С. 113 – 122.

141. **Тетеринец, Т. А.** Концептуальные подходы управления человеческим капиталом в АПК / Т. А. Тетеринец // Управління розвитком соціально-економічних систем : матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. – Харків : ХНТУСГ (8 октября 2020 г.), 2020. – С. 121 – 124.
142. **Тетеринец, Т. А.** Прогрессивная концепция управления человеческим капиталом в АПК / Т. А. Тетеринец // Развитие учета, аудита и налогообложения в условиях инновационной трансформации социально-экономических систем : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., 25 ноября 2020 г. – Кропивницький : ПП «Ексклюзив-Систем», 2020. – 290 с. (Центральноукраїнський національний технічний університет (ЦНТУ) (г. Кропивницький, Україна). – 2020. – С. 253 – 256.
143. **Калашников, К. Н.** Социальная инфраструктура сельских территорий: возможности интегральной оценки / К. Н. Калашников, Г. В. Белихова, М. А. Антонова // Регион: экономика и социология. – 2013. – № 2(78). – С. 309 – 323.
144. **Teriman, S.** Social Infrastructure Planning and Sustainable Community: Example from South East Queensland, Australia / S. Teriman, T. Yigitcanlar, S. Mayere // World Journal of Social Sciences. – 2011. – V. 1, No. 4. – P. 23 – 32.
145. **Морова, А. П.** Модель социальной политики в Республике Беларусь: генезис и законодательное обеспечение / А. П. Морова // Социология. – 2012. – № 1. – С. 64 – 76.
146. **Ишмуратова, Д. Ф.** Человеческий капитал и эффективность занятости / Д. Ф. Ишмуратова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 2. – С. 16 – 21.
147. **Эфендиев, А. Г.** О влиянии компьютеризации на социальные аспекты трудовой деятельности специалистов / А. Г. Эфендиев, А. С. Гоголева, Е. С. Балабанова // Социологические исследования. – 2020. – № 9. – С. 114 – 121.
148. **Данилов, А. Н.** О состоянии научной сферы Республики Беларусь: анализ статистических данных / А. Н. Данилов, А. А. Белов, Т. В. Щелкова // Социологические исследования. – 2020. – № 7. – С. 15 – 26.
149. **Тетеринец, Т. А.** Формирование человеческого капитала в агропромышленном комплексе / Т. А. Тетеринец // Нозвиток фінансового ринку в Україні: загрози, проблеми та перспективи : матеріали II Міжнародній науково-практичній конференції. – Полтава : Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 22 жовтня, 2020. – С. 112 – 115.
150. **Крестиневич, С. А.** Сохранение национального человеческого капитала как фактор экономической безопасности / С. А. Крестиневич // Белоусский экономический журнал. – 2017. – № 4. – С. 23 – 36.
151. **Солодовников, С. Ю.** Социальный капитал как фактор экономического роста / С. Ю. Солодовников // Экономика и банки. – 2015. – № 1. – С. 32 – 41.
152. **Спиридонова, Н. В.** Миграция человеческого капитала как фактор устойчивого развития / Н. В. Спиридонова, Т. Л. Судова // Проблемы современной экономики. – 2019. – № 3(71). – С. 146 – 150.
153. **Моисеенко, В. М.** Теория человеческого капитала и исследования миграционных процессов в России / В. М. Моисеенко, О. С. Чудиновских // Проблемы прогнозирования. – 2000. – № 4. – С. 124 – 137.

154. **Сигова, С. В.** Влияние зарубежной трудовой миграции на качество человеческого капитала в России / С. В. Сигова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2013. – Т. 6, № 1. – С. 14 – 21.
155. **Шарапова, Н. В.** Моделирование принятия решения о миграции в рамках теории человеческого капитала / Н. В. Шарапова, И. А. Борисов, Е. Е. Лагутина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2016. – № 12(94). – С. 68 – 74.
156. **Бондарь, М. А.** Регулирование международной интеллектуальной миграции / М. А. Бондарь // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2013. – № 12. – С. 14 – 20.
157. **Зикунова, И. В.** Предпринимательство и человеческий капитал в экономической системе: вопросы методологии исследования / И. В. Зикунова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7, № 1. – С. 29 – 33.
158. **Иноземцев, В. Л.** Парадоксы постиндустриальной экономики / В. Л. Иноземцев // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 3. – С. 3 – 11.
159. **Новикова, И. Н.** Социально-экономические ориентиры развития экономики Республики Беларусь / И. Н. Новикова, Т. Д. Каленик // Дорожная карта мировой экономики : материалы второй Междунар. науч.-практ. интернет-конференции, Донецк, 27–28 октября 2016 г. ; ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского», УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», Центр бизнес-образования УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации». – Донецк, 2016. – С. 140 – 142.
160. **Казакова, Н. В.** Трансфер инноваций и управление человеческим капиталом / Н. В. Казакова, Ю. А. Дулепин, Ю. Н. Хрисанов // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2011. – № 5. – С. 534 – 539.
161. **Беленец, П. С.** Использование франчайзинга в предпринимательской деятельности как основа повышения эффективности продаж товаров и услуг : монография / П. С. Беленец, В. Н. Ембулаев, А. П. Латкин ; под общ. ред. проф. А. П. Латкина ; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2016. – 168 с.
162. **Тетеринец, Т. А.** Франчайзинг человеческого капитала как инструмент трансфера инноваций в АПК / Т. А. Тетеринец // Комплексный подход к научно-техническому обеспечению сельского хозяйства : сб. науч. тр. Рязань, ФГБОУ ВО РГАТУ имени П. А. Костычева, 9 декабря 2020 г. – Рязань : ИП Жуков В. Ю., 2020. – С. 25 – 29.
163. **Ермоленко, В. В.** Аутсорсинг как эффективная технология объединения капиталов партнеров корпорации / В. В. Ермоленко, Д. В. Ланская // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 108(04). – С. 1 – 23.
164. **Ермоленко, В. В.** От аутсорсинга к формированию сетевых корпораций экономики знаний / В. В. Ермоленко, Д. В. Ланская // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 109(05). – С. 1 – 21.
165. **Грузина, Ю. М.** Изучение влияния стратегического аутсорсинга на взаимодействующий рынок в предпринимательском обучении и развитии

человеческого капитала / Ю. М. Грузина, Х. П. Харчилава, К. Ю. Мухин // Вестник Финансового университета. – 2020. – № 10(1). – С. 77 – 83.

166. **Тетеринец, Т. А.** Циркулярная модель управления человеческим капиталом в агропромышленном комплексе / Т. А. Тетеринец // Вопросы современной науки и практики (Университет имени В. И. Вернадского). – 2021. – № 1(074). – С. 122 – 136.

167. **Методологические** и практические подходы к планированию регионального развития в Республике Беларусь: проект ЕС «Поддержка регионального и местного развития в Беларуси» ENPI/2013/304-759 / О. С. Носкова, И. П. Сидарчук. – Минск : Колорград. – 2016. – 120 с.

168. **Перечень** государственных программ на 2016 – 2020 гг. // Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – URL : <https://www.economy.gov.by/ru/gos-progr-2016-20-ru/> (дата обращения: 26.10.2020).

169. **Тетеринец, Т. А.** Программирование человеческого капитала в агропромышленном комплексе / Т. А. Тетеринец // Інноваційні процеси в науці та освіті : матеріали II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції, (13 листопада 2020 року) : збірник тез. – Бердянск : БДПУ. – 2020. – С. 14 – 16.

170. **Тетеринец, Т. А.** Инновационный потенциал кадрового обеспечения АПК Беларуси / Т. А. Тетеринец // Актуальные проблемы и перспективы развития национального хозяйства в условиях глобальной нестабильности : материалы Междунар. форума, 28–29 ноября 2018 г. – Кременчугский национальный университет имени Михаила Остроградского. – Кременчуг : Пресс-Лайн, 2018. – С. 258 – 263.

171. **Тетеринец, Т. А.** Бенчмаркинг как форма управления сельскохозяйственными организациями / Т. А. Тетеринец // Збірник тез доповідей VII Міжнародної наукової конференції «Актуальні питання забезпечення стійкого розвитку національного господарства», 24–25 листопада 2017 р. – Кременчугський національний університет імені Михайла Остроградського : Кременчук : Пресс-Лайн. – 2017. – С. 64 – 66.

172. **Володина, Н. С.** Зарубежный опыт управления персоналом / Н. С. Володина // Вестник науки. – 2019. – Т. 5, № 6(15). – С. 166 – 170.

173. **Яшин, А. С.** Практика управления персоналом в России и США / А. С. Яшин // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – № 2. – С. 20–21.

174. **Армстронг, М.** Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2018. – 1040 с.

175. **Статистический** ежегодник МАФФ // Министерство сельского хозяйства, лесных угодий и рыбного промысла Японии (MAFF) [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.maff.go.jp/e/index.html> (дата обращения: 09.11.2020).

176. **Лебедева, И. П.** Идеология пожизненного найма и ее влияние на современное японское общество / И. П. Лебедева // Ежегодник «Япония». – 2018. – Т. 47. – С. 126 – 148.

177. **Рахимова, Д. Н.** Принципы управления персоналом в Японии / Д. Н. Рахимова, Н. Касимова // Потенциал современной науки. – 2016. – № 4(21). – С. 111 – 117.

178. **Kasaeva, T. V.** Human Capital Contribution into Innovation Progress / T. V. Kasaeva, N. N. Kiseleva, N. Y. Rud // *Word Experience Life Science Journal*. – 2014. – Т. 11, No. 11. – P. 626 – 629.
179. **Ищенко, А. Р.** Анализ системы управления человеческими ресурсами в японских компаниях (в Японии) [Электронный ресурс] / А. Р. Ищенко // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. – 2014. – № 2. – URL : <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/4263> (дата обращения: 09.11.2020).
180. **Зарубежные** модели формирования человеческого капитала аграрной сферы и их использование / А. Л. Пустуев, О. С. Горбунова, В. И. Набоков и др. // *Аграрный вестник Урала*. – 2017. – № 04(158). – С. 92 – 96.
181. **Черкасова, О. В.** Аграрная политика Китая: современное состояние и тенденции развития / О. В. Черкасова // *Экономика сельского хозяйства России*. – 2017. – № 6. – С. 98 – 102.
182. **Пустуев, А. Л.** К вопросу социально-экономической устойчивости развития аграрного сектора / А. Л. Пустуев // *Аграрное образование и наука*. – 2016. – № 2. – С. 55.
183. **Костяев, А. И.** Концептуальные подходы к развитию сельских территорий с учетом европейского опыта / А. И. Костяев // *Аграрная наука Евро-Северо-Востока*. – 2018. – Т. 67, № 6. – С. 141 – 148.
184. **Кормишкина, Л. А.** Государственная финансовая поддержка устойчивого развития северных территорий в странах Европейского Союза / Л. А. Кормишкина, Н. Н. Семенова // *Аграрная наука Евро-Северо-Востока*. – № 5(54). – С. 79 – 82.
185. **Mantino, F.** La Riforma Delle Politiche di Sviluppo Rurale 2014 – 2020. Rivista [Электронный ресурс] / F. Mantino // *Agriregioni Europa*. – 2013. – V. 9, No. 12. – URL : <https://agriregio-nieu-ropa.univpm.it/it/content/article/31/35/la-riforma-delle-politiche-di-sviluppo-rurale-2014-2020> (дата обращения : 13.11.2020).
186. **Костяев, А. И.** К вопросу о парадигме развития сельских территорий / А. И. Костяев // *Научно-теоретический журнал*. – 2018. – № 6. – С. 3 – 12.
187. **Human Capital Project : Year 2 Progress Report** (английский). Вашингтон, округ Колумбия: Группа Всемирного банка [Электронный ресурс] // TheWorld Bank. URL : <http://documents.worldbank.org/curated/en/483491602866728302/Human-Capital-Project-Year-2-Progress-Report> (дата обращения: 14.11.2020).
188. **Аграрная Европа в XXI веке** / Э. Н. Крылатых и др. ; под общ. ред. Э. Н. Крылатых // Федеральное государственное учреждение наук – Институт Европы Российской Академии Наук. – М. : Летний сад, 2015. – 328 с.
189. **Чижевский, А.** Структурные изменения в польском сельском хозяйстве в свете условий единой аграрной политики европейского Союза / А. Чижевский, С. Стемпень ; отв. ред. И. С. Синицина // *Россия и Польша перед лицом общих вызовов : матер. Междунар. науч. конф. (4–5 декабря 2017 г.)*. – М. : ИЭ РАН, 2018. – С. 270 – 292.
190. **Мицкевич, Б.** Основные этапы и стратегические направления развития агробизнеса Польши // *Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество*. – 2019. – № 2-2. – С. 831 – 838.
191. **Межевич, Н. М.** Прибалтийская экономическая модель: некоторые итоги трансформаций 1990 – 2015 годов / Н. М. Межевич // *Балтийский регион*. – 2015. – № 4(26). – С. 27 – 50.

192. **Цауркубуле, Ж. Л.** Демография и рынок труда Латвии / Ж. Л. Цауркубуле ; редкол. : В. Н. Шимов (гл. ред.) и др. // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. Вып. 12 ; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. – Минск : БГЭУ, 2019. – С. 452 – 462.

193. **Цауркубуле, Ж. Л.** Уровень и качество жизни населения Латвии в контексте европейской интеграции / Ж. Л. Цауркубуле // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2018. – № 4. – С. 60 – 67.

194. **Тетеринец, Т. А.** Управление человеческим капиталом в АПК: опыт стран Европейского Союза / Т. А. Тетеринец // Агропанорама. – 2020. – № 6. – С. 41 – 45.

195. **Олеченкова, В. А.** Страны Балтии: фактор человеческого капитала / В. А. Олеченкова // Вестник Коми Республиканской академии государственной службы и управления. – 2018. – № 20(25). – С. 217 – 226.

196. **Чисельність** наявного населення України на 1 січня 2020 року [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата обращения: 20.11.2020).

197. **Украина** нуждается в инвестициях в здравоохранение, образование и социальную защиту – Всемирный банк [Электронный ресурс] // Міністерство фінансів України. – URL : <https://minfin.com.ua/2020/09/17/52493022/> (дата обращения: 20.11.2020).

198. **Васильева, Е. А.** Кадровый потенциал аграрной сферы Украины [Электронный ресурс] / Е. А. Васильева // Universum: экономика и юриспруденция. – 2014. – № 4(5). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovyy-potentsial-agrarnoy-sfery-ukrainy> (дата обращения: 20.11.2020).

199. **Сільське** господарство України // Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата обращения: 20.11.2020).

200. **Робоча** сила України 2019. Статистичний збірник. – Київ : Державна служба статистики України, 2020. – 194 с.

201. **Останкова, Л. А.** Проблемы формирования человеческого капитала современной Украины / Л. А. Останкова, Р. Н. Масалаб // Экономический Вестник Донбасса. – 2016. – Вып. 2(44). – С. 170 – 173.

202. **Самборская, О. Ю.** Человеческий капитал как фактор экономического роста / О. Ю. Самборская // Экономика АПК. – 2019. – № 6. – С. 64 – 72.

203. **Михайлова, Л. И.** Управление развитием человеческого капитала в обеспечении качества жизни сельского населения / Л. И. Михайлова // Экономика АПК. – 2020. – № 5. – С. 66 – 76.

204. **Российский** статистический ежегодник. Статистический сборник. – М. : Росстат, 2019. – 708 с.

205. **Численность** населения Российской Федерации по муниципальным образованиям [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – URL : <https://rosstat.gov.ru/compendium> (дата обращения: 25.11.2020).

206. **Численность** и миграция населения Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL : <https://rosstat.gov.ru/compendium> (дата обращения: 25.11.2020).

207. **Рудой, Е. В.** Развитие отечественного отраслевого образования в аграрной сфере: ретроспектива, современное состояние и ключевые проблемы / Е. В. Рудой // Профессиональное образование в современном мире. – 2017. – Т. 7, № 4. – С. 1388 – 1400.

208. **Белов, М. В.** Модель управления человеческим капиталом фирмы / М. В. Белов // Проблемы управления. – 2016. – № 5. – С. 24 – 34.

209. **Флек, М. Б.** Развитие профессионально-образовательной экосистемы в условиях цифровой трансформации / М. Б. Флек, Е. А. Угнич // Подготовка инженерных кадров в условиях цифровой трансформации : сб. науч. тр. – Ростов н/Д. – 2019. – С. 21 – 33.

210. **Юрьева, М. А.** Особенности развития рынка образовательных услуг курской области / М. А. Юрьева ; отв. ред. А. А. Бурмистрова // Проблемы социально-экономического развития России на современном этапе : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (23–24 ноября 2017 г.). – Тамбов : Министерство образования и науки РФ ; Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. – 2017. – С. 542 – 545.

211. **Синельников, В. М.** Концептуальные подходы к инновационному обновлению кластера молочного скотоводства / В. М. Синельников, А. И. Попов, Н. М. Гаджаров // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2019. – № 1(71). – С. 86 – 94.

212. **Попов, А. И.** Алгоритмы решения нестандартных задач / А. И. Попов. – Тамбов : Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2019. – 80 с.

213. **Королькова, А. П.** Формирование научно-образовательных кластеров в АПК / А. П. Королькова ; редкол. : П. А. Саскевич и др. // Аграрная политика союзного государства: опыт, проблемы, перспективы (в рамках V Форума регионов Беларуси и России) : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (6–7 сентября 2018 г.). – Горки : БГСХА, 2018. – С. 120 – 124.

214. **Частухина, Ю. Ю.** Сельскохозяйственный образовательный кластер как основа наращивания трудового потенциала села / Ю. Ю. Частухина, А. В. Ткаченко // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – № 11. – С. 44 – 47.

215. **Сельское хозяйство** в цифровую эпоху: вызовы и решения / В. В. Годин, М. Н. Белоусова, В. А. Белоусов, А. Е. Терехова // E-Management. – 2020. – Т. 3, № 1. – С. 4 – 15.

216. **Чупина, И. П.** Подготовка кадров в области инновационных технологий в деятельности сельскохозяйственных предприятий / И. П. Чупина, Н. Б. Фатеева, Л. Н. Петрова // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 7(186). – С. 96 – 100.

217. **Пашкевич, О. А.** Новое качество трудового потенциала аграрной отрасли : предпосылки формирования / О. А. Пашкевич, В. О. Левкина // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. – 2020. – № 1. – С. 5 – 10.

218. **Трухачев, В. И.** О подготовке кадров для цифрового сельского хозяйства / В. И. Трухачев // Вестник российской сельскохозяйственной науки. – 2019. – № 2. – С. 15 – 19.

219. **Формирование** модели модернизации в условиях цифровой экономики / С. Основин, Н. Мальцевич, В. Основин, Л. Основина // Аграрная экономика. – 2020. – № 9(304). – С. 34 – 41.

220. **Иванова, И. А.** Развитие профессиональных качеств и мотивация технических специалистов нового поколения / И. А. Иванова, К. С. Клевцова // Транспортное дело России. – 2019. – № 2. – С. 72–73.

221. **Бураева, Е. В.** Роль аграрного образования в формировании кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций / Е. В. Бураева // Вестник аграрной науки. – 2019. – № 2(77). – С. 96 – 102.

222. **Инженерное** образование: мировой опыт подготовки интеллектуальной элиты / А. И. Рудской, А. И. Боровков, П. И. Романов, К. Н. Киселева. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2017. – 216 с.

223. **Андреев, В. И.** Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань, 2004. – 468 с.

224. **Яковчик, Н.** Совершенствование системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве / Н. Яковчик, Т. Иванова, Н. Жилинская // Аграрная экономика. – 2019. – № 6(289). – С. 41 – 47.

225. **Деревянко, Ю. О.** Проблемы и перспективы кадрового обеспечения сельского хозяйства / Ю. О. Деревянко // Экономическое развитие региона : управление, инновации, подготовка кадров. – 2019. – № 6. – С. 151 – 157.

226. **Какунина, Д. М.** Современные тенденции и проблемы кадрового обеспечения АПК региона / Д. М. Какунина, Е. И. Ловчикова // Вестник сельского развития и социальной политики. – 2020. – № 2(26). – С. 22 – 24.

227. **Попов, А. И.** Концептуальные подходы к формированию и оценке компетенций будущих специалистов в экстремальной деятельности / А. И. Попов, С. В. Карпушкин, А. Д. Обухов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – № 1(37). – С. 51 – 59.

228. **Попов, А. И.** Импульсная педагогика в подготовке кадров для инновационной экономики / А. И. Попов // Современные твердофазные технологии: теория, практика и инновационный менеджмент : материалы Междунар. науч.-иннов. конф. – Тамбов : Изд-во ИП Чеснокова А. В., 2018. – С. 61 – 67.

229. **Попов, А. И.** Организация олимпиадного движения по агроинженерным специальностям на основе импульсных педагогических технологий / А. И. Попов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2019. – № 3(35). – С. 59 – 67.

230. **Казанский, О. А.** Педагогика как любовь / О. А. Казанский. – М. : Российское педагогическое агентство, 1996. – 133 с.

231. **Попов, А. И.** Развитие духовности в техническом образовании / А. И. Попов, Н. П. Пучков // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2020. – № 2(76). – С. 154 – 166.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Научная школа	Основные представители	Концептуальные положения
Классическая школа политэкономии	У. Петти	Проведена попытка количественной оценки человеческого капитала, под которым понимается не только сам человек, но и его полезные свойства. В состав национального богатства включается труд людей, приносящий государству доход
Неоклассическая (кембриджская) школа	А. Маршалл	Введено понятие «персональный капитал», под которым понимается индивид, обладающий определенными физическими способностями, профессиональными навыками, совместное использование которых способствует росту производительности труда. Характерен критический подход к формированию концепции человеческого капитала вследствие ее нереалистичности
Институционализм	Т. Веблен, Дж. Р. Коммонс, У. К. Митчелл, Дж. К. Гэлбрейт	Поведение индивида или субъекта хозяйствования определяется инстинктами, а не целенаправленно, а также определенными институтами, ограничивающими возможности достижения своих целей. Под последними понимается норма права и морали, определяемые общественными учреждениями

Научная школа	Основные представители	Концептуальные положения
Неоклассическая (чикагская) школа	Т. Шульц	Образование выступает качественным фактором экономического роста. Результатом инвестиционных вложений в образование выступает качество рабочей силы. Данные инвестиционные вложения аналогичны инвестициям в основной капитал. Человеческий капитал выражается дополнительным источником дохода, получаемым за счет полученных знаний и опыта
	Г. Беккер	Формирование человеческого капитала осуществляется посредством инвестиций, направляемых на обучение, переподготовку, сохранение здоровья, миграцию, а также расходы на воспитание детей, здравоохранение, поиск информации, смену работы и другие вложения, так или иначе способствующие развитию производительной силы человека, содействующие его культурному и интеллектуальному росту
	Дж. Минсер, Н. Хигучи	Отмечается обязательный характер расходов по повышению квалификации сотрудников преимущественно за счет предпринятия. Инвестирование в переподготовку и переобучение способствует росту доходов не только работников, но и фирм в целом. Данное обстоятельство выступает закономерным следствием научно-технического прогресса и инновационного развития стран
Неоклассическая (кембриджская) школа	И. Фишер	Согласно этому подходу, человеческий капитал включает базовые и приобретенные человеческие свойства, которые индивид использует в целях получения дохода. Величина человеческого капитала определяется совокупностью способностей, воплощенных в человеке и позволяющих принести доход

Научная школа	Основные представители	Концептуальные положения
Неоклассическая (оксфордская) школа	Л. Туроу	Обобщение результатов предыдущих исследований теории человеческого капитала. Физические и умственные способности, материально-правственные ценности выступают факторами, способствующими формированию и накоплению человеческого капитала. Отсутствие практической реализации своих способностей не исключает наличия человеческого капитала у индивида, так как получение дивидендов от его использования не является врожденным свойством человека
Неоинституционализм	Р. Коуз, Д. Норт, К. Менгер, А. Алчян, Х. Демсетц, О. Уильямсон	Выявлено, что окружающее сообщество, стараясь максимизировать свою функцию полезности, выступает в качестве основного ограничителя для человека. Определено, что получение дохода не всегда является основной целью формирования человеческого потенциала

Примечание: составлено авторами на основании источников [6, 15, 18, 22, 45].

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПОНЯТИЯ
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗЛИЧНЫХ НАУЧНЫХ ШКОЛ**

Научная школа	Основные представители	Содержание определения
Классическая школа политэкономии	А. Смит Д. Рикардо	Собственностью работника являются знания, навыки и способности, которые и формируют его капитал Ввел понятие «рабочая сила», под которой он понимал наемных рабочих
Школа «политэкономиа пролетариата»	К. Маркс	Сбережение рабочего времени есть элемент производства основного капитала. Основным капиталом является человек
Неоклассическая школа	Т. Шульц	Знания и навыки человека, приобретенные в процессе обучения, которые способствуют росту производительной силы труда и могут быть усилены соответствующими вложениями
	Г. Беккер	Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека: образование, здравоохранение, миграцию и другие, способствующие развитию производительной силы человека, содействующие ее культурному и интеллектуальному росту
	С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи	Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности принести доход
	Л. Вальрас	Включал все человеческие существа в капитал: «Ценность, или цена, этих человеческих существ определяется подобно другим капитальным товарам»

Научная школа	Основные представители	Содержание определения
Неоклассическая школа	Й. Тюнен	Отмечал, что «существует нежелание отдельных экономистов оценивать человеческие существа в деньгах. Но из этого нежелания проистекает недостаток ясности и путанность понятий в одной из наиболее важных областей политической экономии. Более того, может оказаться, что свобода и достоинство людей могли бы быть успешно обеспечены, если бы они были субъектами законов о капитале»
	С. С. Хьюбер	Считал, что «человеческий капитал имеет такое же научное толкование, как и обычный капитал. Его операционное определение может быть получено капитализацией стоимости человеческой жизни с помощью облигаций, придав им пожизненную ренту и обратимость (как источнику кредита), рассматривая их по принципу обеспечения и используя метод амортизационных фондов для обеспечения реализации рассматриваемого объекта, если только человек имеет перспективу будущей деловой активности, а его семья – обязательства перекрыть существующий риск неопределенности длительности человеческой жизни»
Школа американского институционализма	М. Блауг Дж. Р. Коммонс, У. К. Мингцелл, Дж. К. Гэлбрейт	Человеческий капитал есть стоимость прошлых инвестиций в навыки людей, а не ценность людей самих по себе Утверждали, что «поведение хозяйствующего субъекта определяется не оптимизирующими расчетами, а инстинктами, определяющими цели деятельности, и инстинктами, ограничивающими средства достижения этих целей»

Научная школа	Основные представители	Содержание определения
Школа американского институционализма	Т. Веблен	Замечал, что человек не является «калькулятором, мгновенно вычисляющим удовольствие и боль»
Новая институциональная теория	Р. Коуз, Д. Норт, К. Менгер, А. Алчнан, Х. Демсетц	Утверждают, что «человек при принятии решений находится в условиях неопределенности, недостатка релевантной информации, ограниченной рациональности и оппортунистического поведения»
Современная теория	Л. И. Лопатников	«Человеческий капитал – оценка потенциальной способности индивида приносить доход. Включает врожденные способности и таланты, а также образование и приобретенную квалификацию»
	Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер	Человеческий капитал воплощен в индивидах, вкладывающих «время и деньги в образование, обучение, получение опыта и развитие других качеств, которые повышают их производительность, а следовательно, и их ценность в глазах работодателя, обладают лучшим человеческим капиталом»
	Д. Дэвид, Дж. Джери	«Человеческий капитал – производственное вложение капиталов не столько в заводы и машины, сколько в людей. Капиталовложение в человеческие ресурсы оценивается по сравнению с уровнями экономической отдачей от других видов инвестиций»
	Ф. Махлуп	Любые усовершенствования, которые увеличивают физические или умственные способности человека

Научная школа	Основные представители	Содержание определения
Современная теория	Э. Дж. Долан	Это особый вид капитала в виде умственных способностей, полученный через форматное обучение или образование либо через практический опыт
	Дж. Кендрик	Знания человека, общие и специфические, его способности к производительному труду
	Р. Капелюшников	Запас знаний, которые есть у каждого человека и могут использоваться им в производственных либо в потребительских целях
	Ю. А. Корчагин	Человеческий капитал связан с интеллектом и менталитетом человека. Он формируется за счет инвестиций в образование, здоровье, безопасность и экономическую свободу, а также в науку, культуру и искусство
	Ю. Платонов	«Человеческий капитал – совокупность знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность»
	А. И. Добрынин, С. А. Дятлов	Человеческий капитал – это имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов (зарботков). Для постиндустриального общества характерно воспроизводство производительных сил человека не в товарной форме, а в форме человеческого капитала

Научная школа	Основные представители	Содержание определения
Современная теория	<p>П. Г. Никитенко, С. Ю. Солодовников</p>	<p>Отмечали, «чем полнее развиты разум, способности, культура, интеллект индивида, чем ответственнее он относится к делу и другому человеку, чем глубже предвидит отдаленные последствия своих действий, тем более сложные задачи он должен ставить и решать, активнее преобразовывать общество»</p>
	<p>В. В. Богатырева, А. В. Бондарь, Е. И. Ванкевич, И. В. Корнеев, С. А. Кристиневич</p>	<p>Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас физического и нравственно-го здоровья, знаний, мотиваций, совокупности предпринимательских и инновационных способностей, интеллектуальной активности, мобильности, креативности и других характеристик, приобретаемых в течение жизни и используемых для повышения производительности труда и роста эффективности производства</p>

Примечание: составлено авторами на основании источников [37 – 46].

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРЕИМУЩЕСТВ И НЕДОСТАТКОВ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Наименование подхода	Преимущества	Недостатки
Процессный	<p>Универсальность, наличие развитого методического инструментария, нацелен на достижение поставленных целей</p>	<p>Наукоемкость управленческого звена, взаимозависимость управленческих решений</p>
Функциональный	<p>Формализованность. Способствует совершенствованию изучаемого объекта на основе выделения (описания) конкретных функций, а также поиску и устранению нецелесообразных функций и снижению в целом затрат на управление. Позволяет исходить из реальных потребностей и функциональных возможностей улучшать объект управления, его целевую направленность, находить новые управленческие решения</p>	<p>Имеет методические ограничения в разделении деятельности по функциям и не учитывает взаимозависимости выделяемых функций. Требует значительных затрат времени. Вместе с тем в последнее время применение этого подхода неоправданно ограничилось, прежде всего, за счет развития процессного подхода</p>
Системный	<p>Способствует адекватной постановке проблем и выработке эффективной стратегии их решения, позволяет существенно увеличить возможности управленческого контроля за всеми переменными, оказывающими воздействие на успех организации. Применяется в управлении объектом, состоящим из двух и более элементов</p>	<p>Дает представление только в общей форме, не определяет приоритетных частей системы, взаимосвязи недостаточно отработаны. При столкновении целей системы и целей ее элементов проблема всегда решается в пользу первой. Подсистемы ограничены некими рамками в своих действиях</p>

Наименование подхода	Преимущества	Недостатки
Ситуационный	Позволяет находить оптимальные решения в конкретной ситуации, придает системе управления гибкость и быстроту реакции на внешние изменения. Применяем к различным (в том числе сложным) ситуациям, по которым обычно используются оптимальная комбинация средств и методов	Существует проблема определения самого эффективного метода в конкретной ситуации из многообразия возможных вариантов. Требуются высокая квалификация и развитая интуиция. Стратегическое планирование практически не осуществляется, нет долгосрочных установок, характерна нестабильность в деятельности

Примечание: составлено авторами на основании источника [110, с. 180].

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СИСТЕМЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЩЕСТВЕ	5
2. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСОБЫЙ ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ	38
3. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ	66
4. НАУЧНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ БЕЛАРУСИ	102
5. МИРОВОЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ...	134
6. МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	162
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	184
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	189
ПРИЛОЖЕНИЯ	205

Научное издание

ТЕТЕРИНЕЦ Татьяна Анатольевна
ПОПОВ Андрей Иванович

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ
ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Монография

Редактор Л. В. Комбарова
Инженер по компьютерному макетированию Т. Ю. Зотова

ISBN 978-5-8265-2332-2



Подписано в печать 01.04.2021.

Дата выхода в свет 26.04.2021.

Формат 60 × 84 / 16. 12,56 усл. печ. л.

Тираж 300 экз. (1-й з-д 50) Заказ № 14

Издательский центр ФГБОУ ВО «ТГТУ»
392000, г. Тамбов, ул. Советская, д. 106, к. 14.

Телефон (4752) 63-81-08.

E-mail: izdatelstvo@tstu.ru

Отпечатано в типографии ФГБОУ ВО «ТГТУ»
392008, г. Тамбов, ул. Мичуринская, д. 112А

Телефон (4752) 63-07-46.

E-mail: tipo_tstu68@mail.ru