

## ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Кустова С.Р.<sup>1</sup>, Дубинина Ю.А.<sup>2</sup>, Советникова О.П.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> УО «ВГТУ», Витебск, Республика Беларусь (E-mail: korotina\_snegana777@mail.ru)

<sup>2</sup> УО «ВГТУ», Витебск, Республика Беларусь (E-mail: dubinina2004@icloud.com)

<sup>3</sup> УО «ВГТУ», Витебск, Республика Беларусь (E-mail: sovetnikova@bk.ru)

В условиях стремительного технологического прогресса и глобализации человеческий капитал становится ключевым ресурсом, определяющим конкурентоспособность национальной экономики. Современная экономика характеризуется активным развитием цифровых технологий и модернизацией технологических процессов. В связи с этим на микро-, мезо- и макроуровнях возрастает внимание к накоплению и развитию человеческого капитала, который представляет собой ключевой элемент социально-экономического прогресса страны и способствует успешной деятельности организаций. Парадокс современного рынка труда заключается в том, что, несмотря на растущий уровень безработицы в некоторых секторах, бизнес все чаще сталкивается с острой нехваткой квалифицированных специалистов. Образовательные учреждения не успевают за стремительными изменениями в технологиях, а сотрудники, не развивающие свои навыки, рискуют оказаться за бортом профессиональной жизни.

Понятие «человеческий капитал» было введено Т. Шульцем и развит Г. Беккером, которые доказали, что образование и здоровье являются формами капитальных вложений, способствующих экономическому росту. Современные исследования подтверждают, что инвестиции в человеческий капитал напрямую коррелируют с ростом ВВП, уровнем инновационной активности и качеством жизни населения [1].

Современные трактовки человеческого капитала включают не только формальные знания и профессиональные навыки, но и личностные качества, такие как:

1. креативность;
2. адаптивность;
3. эмоциональный интеллект;
4. способность к командной работе.

Эти характеристики становятся особенно важными в условиях цифровой экономики и гибких форм занятости. Как отмечается в исследовании FasterCapital, человеческий капитал – это не только образование, но и опыт, личные качества, мотивация и способность к инновациям [2].

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой целенаправленные затраты на развитие знаний, навыков, здоровья и мотивации индивидов, направленные на повышение их производительности и доходов в будущем. В отличие от физических активов, человеческий капитал обладает способностью к самовозрастанию, что делает его уникальным объектом вложений [3]. Человеческий капитал – это запас знаний, навыков и способностей человека, которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях [4].

Человеческий капитал, как и любая самостоятельная экономическая категория, обладает определенными характеристиками:

1. неоднороден;
2. неразделим с собственником;
3. в основе находятся инвестиции, причем необходимы как индивида, так и общества;
4. рост зависит, в первую очередь, от повышения уровня образования;
5. приносит доход в будущем за счет отказа от благ в настоящем;
6. может накапливаться [5].

### Секция 3. Экономика знаний, инновационный менеджмент и трансформация образования в интересах устойчивого развития

Человеческий капитал представляет собой долговременный экономический ресурс, воспроизводственный оборот которого в несколько раз продолжительнее средних сроков оборота основного (физического) капитала. Его «экономический износ» (физический и моральный) нередко имеет как бы обратный знак: производственная ценность работника все чаще (по мере интеллектуализации трудовой деятельности) с течением времени возрастает. Для управления и эффективного использования человеческого капитала необходимы их полноценный учет и оценка [6].

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой совокупность затрат, направленных на развитие и поддержание производительных качеств индивида. Согласно классическим теориям Г. Беккера, Т. Шульца и Д. Минцера, к основным формам таких инвестиций относятся:

1. Образование – включает формальное (школьное, профессиональное, высшее) и неформальное (самообразование, курсы, тренинги) обучение. Формальные инвестиции охватывают получение среднего, специального и высшего образования, а также профессиональную подготовку на производстве. Неформальные – это самостоятельное освоение знаний, чтение развивающей литературы, участие в культурных и научных мероприятиях.

2. Здравоохранение – охватывает расходы на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, улучшение условий труда и жизни, диетическое питание. Эти вложения способствуют увеличению продолжительности жизни, снижению заболеваемости и повышению трудоспособности населения.

3. Мобильность рабочей силы – включает миграцию в регионы с более высокой производительностью, поиск работы, адаптацию к новым условиям труда. Такие инвестиции позволяют оптимизировать распределение трудовых ресурсов и повысить общую эффективность экономики.

4. Информационная грамотность и доступ к знаниям – инвестиции в цифровую инфраструктуру, развитие навыков работы с информацией, использование современных технологий для обучения и коммуникации.

5. Рождение и воспитание детей – как долгосрочные инвестиции в будущий человеческий капитал, включающие затраты на образование, здоровье и социализацию ребенка [6].

Эффективность вложений в человеческий капитал проявляется на микро- и макроуровне. На индивидуальном уровне она выражается в росте заработной платы, карьерном продвижении и повышении качества жизни. На уровне предприятий — в увеличении производительности труда, снижении текучести кадров и росте инновационной активности. На макроэкономическом уровне – в росте ВВП, снижении уровня безработицы, повышении индекса человеческого развития (HDI) и конкурентоспособности страны.

Исследования показывают, что каждый дополнительный год обучения увеличивает доход работника в среднем на 8-10 % [7]. В странах с высоким уровнем инвестиций в образование и здравоохранение наблюдаются более высокие темпы экономического роста и устойчивое развитие.

Инвестиции в человеческий капитал могут осуществляться различными субъектами:

1. Государство – через бюджетные программы, субсидии, гранты, национальные стратегии развития образования и здравоохранения.

2. Частный сектор – компании инвестируют в обучение сотрудников, корпоративные университеты, программы повышения квалификации.

3. Домохозяйства – расходы семей на образование и здоровье детей.

4. Международные организации – финансирование образовательных и медицинских проектов в развивающихся странах [8].

Эффективность институциональных механизмов зависит от качества управления, прозрачности финансирования, доступности образовательных и медицинских услуг, а также от уровня социальной ответственности бизнеса.

### Секция 3. Экономика знаний, инновационный менеджмент и трансформация образования в интересах устойчивого развития

В условиях перехода к экономике знаний человеческий капитал становится основным фактором производства. Современные технологии требуют от работников не только базовых знаний, но и способности к обучению, адаптации, творческому мышлению. Инвестиции в человеческий капитал формируют основу для научных исследований, технологических разработок и цифровой трансформации.

Развитие человеческого потенциала способствует формированию инновационной среды, росту числа стартапов, внедрению новых бизнес-моделей и повышению конкурентоспособности национальной экономики.

Инвестиции в человеческий капитал напрямую способствуют:

- росту числа патентов и научных публикаций;
- развитию высокотехнологичных отраслей;
- увеличению доли экспорта интеллектуальных продуктов.

Инновационно-технологическое развитие невозможно без квалифицированной рабочей силы, способной к саморазвитию и освоению новых технологий [1].

Несмотря на признанную значимость инвестиций в человеческий капитал, их реализация сталкивается с рядом вызовов:

1. Неравенство доступа к образованию и здравоохранению – особенно в развивающихся странах и сельских регионах, где инфраструктура и финансирование остаются ограниченными.

2. Миграция квалифицированных кадров – отток специалистов в более развитые страны приводит к «утечке мозгов» и снижению интеллектуального потенциала на родине.

3. Цифровой разрыв – недостаточный уровень цифровой грамотности и доступа к интернету ограничивает возможности самообразования и участия в глобальной экономике знаний.

4. Низкая мотивация к обучению – в условиях нестабильности и отсутствия гарантий карьерного роста часть населения теряет стимул к инвестициям в собственное развитие.

Эти вызовы требуют комплексного подхода, включающего реформу образовательной политики, развитие цифровой инфраструктуры, поддержку молодых специалистов и создание инклюзивной среды. Будущее инвестиций в человеческий капитал связано с цифровизацией образования, внедрением онлайн-платформ, адаптивных технологий обучения, искусственного интеллекта и виртуальной реальности для персонализированного развития навыков, формированием гибких компетенций, таких как критическое мышление, коммуникация, эмоциональный интеллект, наряду с техническими знаниями. Необходим переход к непрерывному образованию (переход от модели «образование в юности» к концепции постоянного обновления знаний в течение всей жизни). Сотрудничество между государствами, университетами, корпорациями и международными организациями для совместного развития человеческого потенциала способствуют улучшению человеческого капитала. Развитие методик измерения интеллектуального капитала, организационного знания и социальной ответственности как элементов общей стоимости компании или государства также способствуют лучшим инвестициям в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал посредством краудфандинга становятся значимым трендом цифровой экономики, обеспечивая доступ к финансированию образовательных, инновационных и социальных инициатив. Краудфандинг – это форма коллективного финансирования, при которой средства на реализацию проекта собираются от широкого круга участников через онлайн-платформы [9]. В контексте инвестиций в человеческий капитал он приобретает особую актуальность, поскольку позволяет поддерживать инициативы, направленные на развитие знаний, навыков и потенциала личности.

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал – это стратегические вложения, определяющие траекторию социально-экономического развития. Они обеспечивают устойчивый рост, способствуют социальной интеграции и формируют интеллектуальный

Секция 3. Экономика знаний, инновационный менеджмент и трансформация образования в интересах устойчивого развития потенциал общества. В условиях глобальной конкуренции и цифровизации именно качество человеческого капитала становится решающим фактором успеха. Поэтому государственная политика и корпоративные стратегии должны быть ориентированы на системное развитие образования, здравоохранения и профессиональной подготовки, как основы будущего процветания.

Стратегическая задача современного государства и бизнеса – не только увеличить объем инвестиций в человеческий капитал, но и обеспечить их эффективность, справедливость и устойчивость. Это требует системного подхода, междисциплинарного анализа и долгосрочного планирования, ориентированного на человека как главную ценность и движущую силу развития.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Инвестиции в человеческий капитал как фактор формирования инновационной экономики [Электронный ресурс]. – URL: <https://rep.bsatu.by/bitstream/doc/10135/1/investicii-v-chelovecheskij-kapital-kak-faktor-formirovaniya-innovacionnoj-ehkonomiki.pdf> (дата обращения: 06.10.2025).
2. Человеческий капитал – инвестиции в человеческий капитал – путь к долгосрочному процветанию [Электронный ресурс]. – URL: <https://fastercapital.com/ru/content/Человеческий-капитал--инвестиции-в-человеческий-капитал--путь-к-долгосрочному-процветанию.html> (дата обращения: 06.10.2025).
3. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-2> (дата обращения: 06.10.2025).
4. Ящук, А. И. Человеческий капитал или трудовые ресурсы? / А. И. Ящук // Банкаўскі веснік. – 2020. – Сакавік. – URL: <https://www.nbrb.by/bv/pdf/articles/10741.pdf> (дата обращения: 06.10.2025).
5. Грибко, Л. В. Дискуссионные вопросы отражения человеческого капитала в бухгалтерском учете / Л. В. Грибко // Экономическая наука сегодня. – 2024. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diskussionnye-voprosy-otrazheniya-chelovecheskogo-kapitala-v-buhgalterskom-uchete> (дата обращения: 06.10.2025).
6. Флягина, Е. С. Отдельные вопросы учета человеческого капитала в финансовой отчетности / Е. С. Флягина // Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. – URL: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/34436/1/urrr\\_2015\\_62.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/34436/1/urrr_2015_62.pdf) (дата обращения: 06.10.2025).
7. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vidy-investitsiy-v-chelovecheskiy-kapital-i-ih-effektivnost-1> (дата обращения: 06.10.2025).
8. Инвестиции в человеческий капитал: понятие, особенности, виды [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-ponyatie-osobennosti-vidy> (дата обращения: 06.10.2025).
9. Краудфандинг: что это и как работает [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sravni.ru/text/kraudfanding> (дата обращения: 06.10.2025).
10. Боркова, Е. А. Инвестиции в человеческий капитал как основа устойчивого социально-экономического развития / Е. А. Боркова, Л. В. Ватлина // Экономика и управление. – 2025. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-kak-osnova-ustoychivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya> (дата обращения: 06.10.2025).