

2. Пархимович, А. Анализ дебиторской и кредиторской задолженности [Электронный ресурс] / А. Пархимович. — Режим доступа : <http://bii.by/tx.dll?d=297378&a=24> . — Дата доступа: 23.05.2020.

3. Об утверждении Инструкции по инвентаризации активов и обязательств и признании утратившим силу нормативного правового акта Министерства финансов Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление М-ва финансов Респ. Беларусь, 30.11.2007, № 180 : в ред. постановления М-ва финансов Респ. Беларусь от 22 апр. 2010 г. № 50 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 12.05.2010. — 8/22313.

4. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК : учебник / Г. В. Савицкая. — 8-е изд., испр. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 519 с.

5. Науменко, Т. С. Основные этапы комплексного анализа дебиторской задолженности / Т. С. Науменко // Науч. вестн. Юж. ин-та менеджмента, 2016. — № 3. — С. 50—54.

УДК 331

И. А. Клименков

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ТЕОРИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Введение. Для четкого определения сущности, видов, содержания, методов оценки и регулирования активной части капитала любого предприятия теория человеческого капитала накопила достаточный научный инструментарий. В научной, учебной и прикладной литературе широко обсуждается проблема человеческого капитала. Как экономическая категория человеческий капитал стал одним из общеэкономических основных понятий, позволяющий объяснить и описать через призму человеческих интересов и действий широкий спектр экономических процессов. Состав капитала и производительных сил, распределение доходов и образование, экономический рост и национальное богатство получают понятное отражение в экономической науке при использовании категории «человеческий капитал».

Основная часть. Теория человеческого капитала как самостоятельного течения мировой экономической мысли зародилась в начале 60-х годов XX века. Человеческий капитал, в общем и целом, представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, которые человек непрерывно накапливает в течение всей своей жизни для того, чтобы повысить уровень своих доходов и для удовлетворения разнообразных потребностей. Достигнуть повышения уровня человеческого капитала для более эффективной работы в будущем можно путем инвестиций в образование, здравоохранение, подготовку на производстве, информационный поиск и т. д.

В рамках этой теории признается, что формирование человеческого капитала весьма схоже с накоплением физического или финансового капитала и требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем.

Инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, направленное на повышение квалификации и способностей, получение новых знаний и навыков, опыта, что в свою очередь повысит производительность труда рабочих, их полезность в разных сферах деятельности. Любые инвестиции в человеческий капитал производятся с таким расчетом, что они будут компенсированы возросшим потоком доходов в будущем. Основными видами таких инвестиций являются расходы на образование, здравоохранение и мобильность.

Существует определенная классификация возможных видов человеческого капитала: капитал здоровья; трудовой капитал; интеллектуальный капитал; организационно-предпринимательский капитал; культурно-нравственный капитал; социальный капитал; структурный капитал; организационный капитал.

Также уровень человеческого капитала можно охарактеризовать с помощью интегральных, частных, социальных (натуральных) и экономических (стоимостных) показателей. Накопление или формирование человеческого капитала состоит из определенных затрат человека (фирмы, государства), направленных на: поддержание и улучшения здоровья; получение общего или специального образования; поиск работы; профессиональную подготовку и переподготовку на производстве; и т. п.

Для того, чтобы рассчитать экономическую эффективность вложения средств в данный капитал необходимо учитывать жизненно важные показатели, которые характеризуют социально-экономическую обстановку в стране (регионе). К таким показателям относится ВВП для страны в целом или ВРП для региона.

В итоге, состояние человеческого капитала определяет сущность форм современной экономики как таковых, а также их специфику в рамках отдельных стран, что достаточно сильно влияет на экономический рост и конкурентоспособность национальных экономик.

Повышение конкурентоспособности национальной экономики и ее интеграция в мировое хозяйство является важнейшей задачей, стоящей перед странами с переходной экономикой. Развитие экономики, становление нового постиндустриального общества в условиях глобализации превращает инновации в главный фактор конкурентоспособности.

Рассмотрим динамику инвестиций в человеческий капитал на основе изучения динамики расходов на образование.

Мировая практика показывает, что система образования имеет возможность нормально функционировать и развиваться, обеспечивать полное общее среднее образование для всех граждан страны, когда расходы на эти цели располагаются на уровне 6—8 % от ВВП с учетом конкретных условий и традиций каждой страны.

В то же время объемы выделяемых на образование государственных средств практически повсеместно оцениваются как недостаточные, что в определенном смысле можно представить как постоянно действующий фактор — недостаток ресурсов. Воздействие этого фактора вынуждает искать дополнительные источники и формировать механизмы рационального использования имеющихся ресурсов.

Охарактеризуем порядок финансирования образования в Республике Беларусь. На данный момент в Республике Беларусь действуют почти 10 тыс. учреждений образования различных уровней, в которых обучаются и воспитываются более 2 млн детей, учащихся и студентов и работают свыше 445 тыс. педагогических работников и специалистов.

В последние годы сфера образования получала из государственного бюджета лишь 60—70 % необходимых для развития средств. На протяжении последних лет сумма бюджетных ассигнований на содержание учреждений образования не превышала 7 % от ВВП, что недостаточно для решения существующих проблем в образовании и проведения намеченных мероприятий по его преобразованию. Выделяемые средства не покрывают всех затрат, увеличивающихся намного большими темпами, чем доходная часть бюджета, и не позволяют решать назревшие в отрасли проблемы. Улучшить финансовое положение отрасли могли бы внебюджетные источники. Однако они занимают небольшой удельный вес в общем объеме финансирования.

Таким образом, на протяжении анализируемого периода расходы на образование в Республике Беларусь не приближались к 10 % ВВП. В 1995, 2000 и 2005 годах было достигнуто максимальное значение — 6,5 %, по итогам 2017 года на образование было затрачено лишь 4,8 % ВВП (таблица 1).

Еще одной сферой инвестирования для улучшения человеческого капитала является сфера здравоохранения. Инновационное развитие глобального здравоохранения на основе научных достижений и внедрения новых эффективных технологий профилактики, диагностики и лечения заболеваний требует больших расходов для удовлетворения всех потребностей граждан (рисунок 1).

Ежегодное увеличение расходов, т. е. инвестиций в здравоохранение позволяет оснащение учреждений новым высокотехнологичным оборудованием, высокую степень обеспеченности больниц материально-техническими ресурсами и высококвалифицированными кадрами, специалистами.

Т а б л и ц а 1 — Государственные расходы на образование в Республике Беларусь, % к ВВП

Год	Государственные расходы на образование	Год	Государственные расходы на образование
1990	4,9	2012	5,0
1995	6,8	2014	4,8
2000	6,4	2016	4,9
2005	6,2	2017	4,8
2010	5,1		

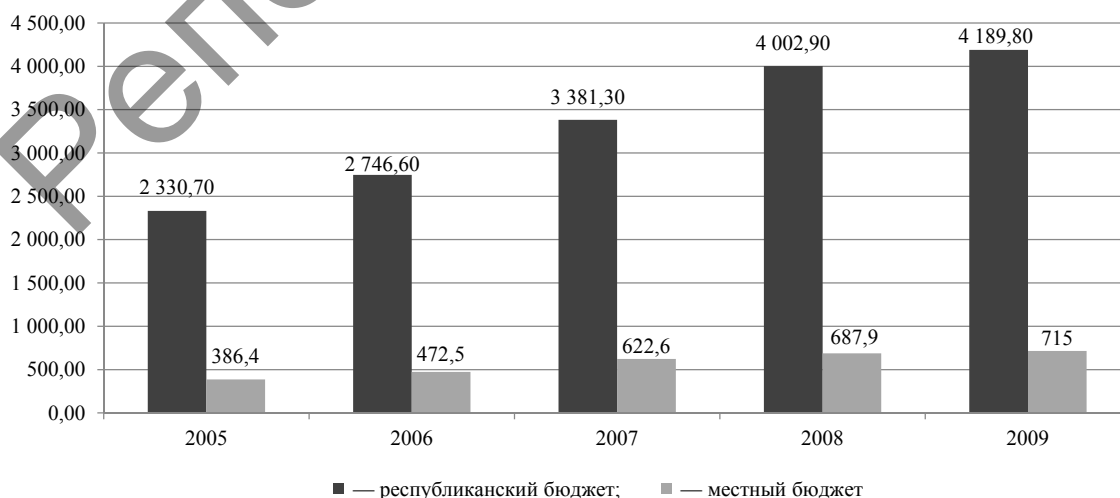


Рисунок 1 — Расходы на здравоохранение за счет средств бюджета, млрд р.

Еще одним направлением улучшения человеческого капитала является не только экономическая мотивация, но и наращивание нематериальных стимулов для людей. Одним из нематериальных стимулов является повышение престижа профессии, если мы рассматриваем сферу здравоохранения, то врача, медицинской сестры, любого работника здравоохранения. Весьма важным фактором является также создание комфортных условий труда, чтобы привлекать квалифицированные кадры в ту или иную сферу деятельности, будь то образование или здравоохранение и т. д.

Также немаловажным фактором является проведение активной социальной политики, что и делает наше государство. Здесь большое внимание уделяется созданию условий, позволяющих людям жить в достойных условиях и воспитывать детей, которые в будущем будут вносить свой вклад в национальную экономику и не только. Сформирована система социального обслуживания, обеспечивающая оказание семьям широкого спектра социально-экономических, психолого-педагогических, социально-правовых, социально-бытовых и иных социальных услуг.

Законодательством Республики Беларусь установлены гарантии и льготы в области трудовых прав, занятости, пенсионного обеспечения, здравоохранения и образования, обеспечения жильем. Сюда относится обеспечение государством дополнительных гарантий гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда; отпуск по уходу матери за ребенком в возрасте до 3 лет; льготы при обеспечении жильем многодетных семей, льготы по оплате за содержание детей в детских дошкольных учреждениях, за пользование учебниками, а также многое другое.

Заключение. В условиях перехода к экономике, основанной на знаниях, концентрация инвестиционных средств на развитии интеллектуальных отечественных сил позволит стране занять достойное место в мире, будет способствовать становлению белорусской модели социально-ориентированной рыночной экономической системы, укреплять позиции и авторитет Республики Беларусь.

УДК 349.2

Д. А. Комар

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ВОЗМЕЩЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Введение. Моральный вред — это физические или нравственные страдания [1]. Целью реализации возмещения морального вреда является заглаживание пережитых работником нравственных и физических страданий. Основанием возникновения отношений по возмещению морального вреда являются как действия, так и бездействия работодателя [2, с. 134].

Основная часть. В действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) возмещение морального вреда установлено статьей 246, обеспечивающей право работника требовать возмещения морального вреда, причинённого ему увольнением без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу [3]. В соответствии с п. 15 ч. 1 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.09.2000 года № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» размер морального вреда определяется судом. При этом работник должен доказать степень своих страданий (физических и (или) нравственных), то есть указать, как они сказались на его психическом или физическом здоровье [4].

В настоящее время денежная форма возмещения морального вреда признана единственной возможной. Такой вывод следует из п. 14 названного постановления, согласно которому моральный вред компенсируется судом в денежной форме, если законодательством не предусмотрена иная форма компенсации. Установление только одной формы, по нашему мнению, сужает правомочия потерпевшего по защите своих прав [5, с. 16].

Е. В. Мотина указывает, что «причинение морального вреда в сфере трудовых отношений не только порождает физические и нравственные страдания работника, но также влечёт деформацию его некоторых социальных качеств (во взглядах, способностях, интересах, потребностях, отношениях), ущемляет его социальную значимость и роль, которую он выполняет как участник процесса труда» [5, с. 7], более того «любое нарушение трудовых прав влечёт причинение морального вреда, подлежащего компенсации» [5, с. 5].

По мнению К. И. Кеник конституционное положение о праве на материальное возмещение морального вреда не может ограничиваться отраслевым законодательством. Конституция Республики Беларусь не содержит ограничений в возмещении данного вида вреда. Установление ТК права на материальное возмещение морального вреда только лишь при незаконном увольнении или незаконном переводе на другую работу ограничивает конституционное право. Предлагается внесение изменений и дополнений в статью 246 ТК пу-