

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

УДК 331.101.262+316.37

JEL J24; O15

<https://doi.org/10.21122/2309-6667-2022-15-7-14>

**ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ПОЯВЛЕНИЕМ НОВЫХ
ФОРМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И МОТИВАЦИИ ТРУДА
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ¹**

В. В. Богатырева

bahatuarova@ya.ru

доктор экономических наук, профессор, ректор

Витебский государственный университет имени П. М. Машерова

г. Витебск, Республика Беларусь

М. Ю. Бобрик

miro-slavab@mail.ru

кандидат географических наук, доцент, проректор

Витебский государственный университет имени П. М. Машерова

г. Витебск, Республика Беларусь

Ю. Ш. Салахова

y.salakhova@vsu.by

старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса

Витебский государственный университет имени П. М. Машерова

г. Витебск, Республика Беларусь

В статье выявлены перспективы и риски, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь. Показано, что названные перспективы зависят как от глобальных тенденций, так и от особенностей их реализации в нашей стране. Установлено, что названные риски порождаются ускорением социально-экономической динамики в условиях развития цифровой экономики, несовершенством организационно-экономических механизмов управления персоналом, недостатком финансовых ресурсов. Определено, что минимизировать рассматриваемые риски можно на основе партнерства «общество-государство-бизнес».

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, мотивация труда, цифровая экономика, цифровизация, цифровые компетенции, риски.

Цитирование: Богатырева, В. В. Перспективы и риски, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь / В. В. Богатырева, М. Ю. Бобрик, Ю. Ш. Салахова // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2022. – Вып. 15. – С. 7–14. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2022-15-7-14>

Введение. Выявить перспективы и риски, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь, можно только за счет последовательного использования системного подхода. Как известно, «исходным пунктом системного подхода является представление о целостности изучаемой среды» [1, с. 7]. Названная характеристика

¹ Статья подготовлена при поддержке БРФФИ (договор № Г20РА–011 от 04.05.2020 г.).

современного системного подхода является важной, но не единственной предпосылкой для правильного использования современного системного подхода в социальных системах, которые являются очень сложными системами, подверженными сильному влиянию внутренних и внешних факторов, а также способности к самоорганизации. Эта самоорганизация, применительно к цели нашего исследования, может вызывать множество дополнительных и иных рисков, как по причине высокой степени диссипативности, так и чрезмерного ослабления последней. Разобраться в этом нам может помочь только использование синергетики.

Результаты и их обсуждение. Основы синергетики были заложены И. Пригожиным и И. Стенгерс в работе «Время, хаос, квант. К решению парадокса времени» [2]. Названные авторы показали, что «элементы, включающие в себя хаос, стрелу времени и решение квантового парадокса, приводят нас к более единой концепции природы, в которой становление и "события" входят на всех уровнях описания <...> В традиционном понимании законы природы были законами, описывающими замкнутую детерминистическую Вселенную <...> детерминистические симметричные по времени законы соответствуют только весьма частным случаям» [2, с. 10–11]. Е. А. Седов, подчеркивая значение синергетической теории, писал, что «с развитием методов неравновесной термодинамики, теории информации, синергетики начали выявляться механизмы взаимодействий, которые обуславливают самоорганизацию различных по своей природе систем» [3, с. 93]. В условиях существующей научной специализации нельзя требовать от экономистов, чтобы они в полной мере могли понять работу И. Пригожина и И. Стенгерс, но этого и не требуется, поскольку можно применять их методологию и без этого. Л. Вальрас справедливо подчеркивал возможность такого методологического приема в экономической науке: «Немногие из нас в состоянии прочесть "Математические принципы естественной философии" Ньютона или "Небесную механику" В. Лапласа; и, однако, мы все, полагаясь на мнение компетентных людей, принимаем то описание мира астрономических фактов, которое дано в соответствии с принципом всемирного тяготения. Почему же нельзя принять таким же образом описание мира экономических фактов в соответствии с принципом свободной конкуренции?» [4, с. 40].

Ранее нами последовательно использовался системный подход в целом и синергетическая парадигма как его частный случай при раскрытии и содержательной характеристике социально-экономических факторов, определяющих эволюцию форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь. Благодаря этому имеется возможность при выявлении перспектив и рисков, связанных с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь использовать вышеназванные факторы, которыми являются:

- 1) либерализация рынков товаров и услуг;
- 2) доминирование в мировой экономике глобальных финансов;
- 3) концентрация капитала;
- 4) социальный характер белорусского государства;
- 5) цифровизация и гуманизация (радикальное усиление роли человеческого фактора в новой экономике) производственных процессов;
- 6) изменение системы приоритетов деятельности предприятий;
- 7) множественность форм собственности;
- 8) изменение в постсоветский период форм и методов управления коммерческими организациями, находящимися в государственной собственности;
- 9) изменение характера труда, усиление в нем творческой, созидательной, инновационной компоненты, рост значения науки о природе, человеке и обществе;
- 10) факторы-причины: научно-техническая революция, обуславливающая смену

технологических укладов;

- 11) роботизация;
- 12) усиление социально-классовой дифференциации в обществе;
- 13) развитие и широкое распространение общественно-функциональных технологий;
- 14) потеря рыночным хозяйственным укладом доминирующего положения в национальных экономических системах и в международных экономических отношениях, что существенно нарушает рыночные принципы оплаты и стимулирования труда;
- 15) постоянное усиление государства как конфигуратора социально-трудовых отношений;
- 16) ослабление материальных стимулов к труду и усиление не материальных стимулов;
- 17) развитие цифрового общества, сопровождаемое возникновением цифрового капитала и цифровой ренты;
- 18) усиление роли человеческого капитала и его опережающее развитие по сравнению финансовым и материальными формами капиталов.

Перспективы развития, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь, достаточно очевидны. С одной стороны, как нами отмечалось ранее, «становление новой экономики, обозначившее необходимость развития инновационных подходов в управлении, выявленные нерешенные проблемы в отношении важнейшего фактора экономического роста – человеческого капитала – обострили актуальность исследования человеческого ресурса как важного актива отдельно взятой организации и национальной экономики в целом, изучения процесса финансового управления формированием и использованием человеческого капитала» [5, с. 85–86]. А с другой стороны: «Основопологающим фактором производства и важнейшим элементом национального богатства выступает человеческий капитал как задействованная в производственно-хозяйственной деятельности часть человеческих ресурсов. Именно он (человеческий капитал) лежит в основе формирования венчурного предпринимательства и во многом предопределяет уровень инвестиционной привлекательности и инновационной активности государства» [6, с. 94]. Иначе говоря, сегодня никому из серьезных ученых-экономистов не придет в голову в серьез оспаривать то, что в условиях новой (современной) экономики человеческий капитал выступает одним из важнейших факторов (основополагающим фактором, т. е. лежащим в основе) нового качества экономического роста, повышения конкурентоспособности всех отраслей народного хозяйства и обеспечения экономической и социальной безопасности общества, государства и людей. Именно по этой причине сегодня не оспаривается актуальность исследования человеческого капитала – одного из самых динамичных экономических ресурсов.

Как нами уже подчеркивалось, «предпосылками возникновения теории человеческого капитала стали произошедшие в XX столетии коренные изменения не только в технике и технологии, но и в производительных силах. Весь мир был качественно преобразован, поднявшись на новую ступень не только материального, но и интеллектуального развития. В этих условиях особо пристальное внимание стало уделяться созидательной человеческой деятельности: новым научным изысканиям и происходящим на их основе технико-технологическим процессам. Результатом чего стали исследования ресурсов и возможностей человека» [7, с. 2]. В этом и заключаются перспективы, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь. Более того, поскольку «цифровизация бизнес-модели формирует потребность в новых навыках и компетенциях» [8, с. 99], то основополагающим фактором успешности цифровизи-

зации выступает наличие у работников «цифровых» компетенций, т. е. нельзя провести цифровизацию, когда персонал не владеет цифровыми компетенциями. Поэтому, появление новых форм человеческого капитала в Республике Беларусь, соответствующих требованиям цифровой экономики, – это обязательное условие перехода белорусской экономики к новому качеству экономического роста.

Цифровизация экономики не является самоцелью, но должна рассматриваться как составная часть повышения инновационности народного хозяйства и хозяйственных субъектов. «Процесс создания инновации в первую очередь обеспечивается на основе накопленного запаса навыков, знаний, способностей создателей инновации. А значит необходимо отметить прямое участие человеческого капитала в формировании инноваций. Причем формирование человеческого капитала организации сопровождает процесс формирования инновации» [6, с. 96]. Таким образом, приведенная цитата также показывает, что процессы развития человеческого капитала и формирования инноваций взаимообусловлены.

В качестве перспектив развития, связанных с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь можно назвать: дальнейшую либерализацию рынков труда в нашей стране и за рубежом, что увеличит количество индивидов, стремящихся получить профессиональные компетенции, связанные с цифровой экономикой, что будет заметно увеличивать количество занятых в ИТ-сфере и существенно повлияет на перспективы перемены труда для этих лиц. Это будет существенно трансформировать человеческий капитал, формируя новые формы этого капитала. С другой стороны, получение образования, связанного с ИТ-сферой, повышает вероятность эмиграции белорусов за границу; продолжающаяся глобальная тенденция концентрации капитала в условиях развития цифровых технологий увеличит не только количество и долю занятых в крупных коммерческих организациях, но и будет предъявлять все новые и новые требования для постоянно увеличивающейся доли занятых в крупных компаниях, характеризующихся возрастанием разнообразия корпоративных требований к трудовым, этическим, социальным и иным характеристикам их работников, формируя новые формы корпоративной социально-трудовой культуры, а значит и новые (разнообразные) формы человеческого капитала. Так, например, уже сегодня демонстрация в социальных сетях неготовности безоговорочно принять корпоративные стандарты поведения (признать гомосексуализм как норму) работника одной из крупнейших, зарегистрированных в Республике Беларусь ИТ-компаний, повлекло за собой его немедленное увольнение; дальнейшая цифровизация и гуманизация производственных процессов, сопровождающаяся радикальным усилением роли человеческого фактора в новой экономике, порождает тенденцию к росту самозанятых, увеличение доли работников-инноваторов порождает новые формы человеческого капитала. Эту тенденцию усиливают НТР, роботизация, снижение влияния рыночных инструментов на поведение наемных работников в условиях развития цифровизации и т. д.

Существующие тенденции и перспективы, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь, порождают соответствующие риски. Прежде всего, следует назвать риски усиления политико-экономической и социальной нестабильности. Как пишет С. Ю. Солодовников, «усиление многоукладности в постиндустриальном обществе, сопровождаемое увеличением количества периферийных социально-экономических укладов и ускорением трансформации доминирующих укладов, ведет к значительному усложнению социально-экономических отношений. При этом наблюдается усиление профессионально-квалификационного расслоения общества, затрудняется перемена труда между различными квалификационно-профессиональными группами, между индивидами занятыми в информационной и традиционной экономи-

ками и т. д.» [9, с. 304]. Само по себе усложнение социально-экономических отношений уже само по себе является риском, поскольку чем сложнее социальная система, тем сложнее ей управлять и тем труднее за счет самоорганизации установить баланс социально-экономических интересов. На последнее негативно влияет не только то, что система становится сложнее, но и то, что этот процесс происходит радикально быстро. Если добавить к этому затруднение перемены труда между различными профессионально-квалификационными группами, между индивидами, занятыми в информационной и традиционной экономиках, снижение уровня доходов в традиционных технологических укладах, усиление корпоративных форм социального капитала в цифровом обществе, то налицо разнообразные риски нарушения социальной стабильности, экономической безопасности и т. д.

Актуализируются также риски, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь, в результате усиления глобальной конкуренции за финансовые ресурсы. «Человеческий капитал организации формируется, развивается в результате использования финансовых и человеческих ресурсов. Человеческие ресурсы – это совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работника, а человеческий капитал – есть совокупность стоимости приобретенных человеческих ресурсов, прирост стоимости человеческих ресурсов в процессе их содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организационанимателя как в настоящем, так и в будущем периодах» [10, с. 52]. Следовательно, «человеческий капитал представляет ту часть накопленных человеческих навыков, способностей и умений, которые уже задействованы в производственной деятельности» [11, с. 59]. Можно утверждать, что центральным звеном экономической системы вступает человеческий ресурс, который обладает определенным человеческим потенциалом, а его задействованная часть – человеческий капитал. Изучая теоретические особенности человеческого потенциала, следует заметить, что «в целом "потенциал" показывает тот объем средств, который может быть применен его носителем при определенных внешних и внутренних обстоятельствах путем его трансформации в новые формы реализации» [12, с. 172]. Процесс изменения человеческого потенциала цикличен. С учетом понимания его сущности как динамического процесса развития и смены форм, последовательного преобразования первоначальных способностей, сил и ценностей, использования отдельной части и совокупного наращивания позволяет выделить его следующие стадии: формирование исходного человеческого потенциала; преобразование части человеческого потенциала в возможный человеческий капитал; использование человеческого капитала как задействованной части человеческого потенциала; наращивание человеческого потенциала за счет развития человеческого капитала. Таким образом, к вышеназванным рискам следует отнести угрозу нехватки финансовых ресурсов для формирования, развития и использования человеческого капитала.

В качестве риска, связанного с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь, также следует выделить несовершенство организационно-экономических механизмов развития, формирования и использования этого капитала. «Человеческий ресурс, который использует наниматель в целях достижения желаемого результата, может быть задействован не в полном объеме. Причинами могут быть следующие обстоятельства: нежелание работника использовать весь свой возможный потенциал и (или) неумение нанимателя создать условия, при которых потенциал его работников будет раскрыт в полном объеме» [10, с. 49]. Для минимизации этих рисков необходимо, чтобы в нашей стране развитие человеческого капитала стало приоритетным направлением, а важ-

нейшей стратегической задачей белорусского общества стало обеспечение высококачественного уровня человеческого капитала как на макро-, так и на микроуровне хозяйствования. При этом необходимо продолжать дальнейшее развитие партнерства общество-государство-бизнес.

Выводы. В статье выявлены перспективы и риски, связанные с появлением новых форм человеческого капитала и мотивации труда в условиях развития цифровой экономики в Республике Беларусь. Показано, что названные перспективы зависят как от глобальных тенденций, так и от особенностей их реализации в нашей стране. Установлено, что названные риски порождаются ускорением социально-экономической динамики в условиях развития цифровой экономики, несовершенством организационно-экономических механизмов управления персоналом, недостатком финансовых ресурсов. Определено, что минимизировать рассматриваемые риски можно на основе партнерства «общество-государство-бизнес».

Список использованных источников

1. Солодовников, С. Ю. Понятие хаоса и его место в развитии сложных систем / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2018. – Вып. 7. – С. 5–18. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2018-7-5-18>
2. Пригожин, И. Время, хаос, квант. К решению парадокса времени / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1994. – 272 с.
3. Седов, Е. А. Информационно-энтропийные свойства социальных систем / Е. А. Седов // Общественные науки и современность. – 1993. – № 5. – С. 92–101.
4. Walras, L. *Eléments d'économie politique pure* / L. Walras. – Paris, 1952.
5. Богатырева, В. В. Человеческий капитал как фактор повышения инвестиционной активности и экономического роста / В. В. Богатырева, С. В. Бословяк // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2017. – № 2 (53). – С. 85–95.
6. Богатырева, В. В. Человеческий капитал, инвестиции и инновации: фундаментальный и прикладной аспекты исследования взаимосвязи / В. В. Богатырева // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2015. – № 5. – С. 94–97.
7. Богатырева, В. В. Теория финансового управления воспроизводством человеческого капитала: концептуальные основы, методологические принципы / В. В. Богатырева // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2014. – № 5. – С. 2–11.
8. Сергиевич, Т. В. Влияние цифровизации экономики и общества на трансформацию бизнес-моделей промышленных предприятий / Т. В. Сергиевич // Технико-технологические проблемы сервиса. – 2021. – № 2 (56). – С. 95–101.
9. Солодовников, С. Ю. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2017. – Вып. 5. – С. 296–308. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2017-5-296-308>
10. Богатырева, В. В. Теоретико-методологические основы взаимосвязи финансовых ресурсов и человеческого капитала организации / В. В. Богатырева // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. – 2011. – № 6. – С. 48–52.
11. Салахова, Ю. Ш. Теоретико-методологические основы исследования содержания человеческого потенциала и его роли в формировании человеческого капитала / Ю. Ш. Салахова // Право. Экономика. Психология. – 2020. – № 3 (19). – С. 55–60.

12. Салахова, Ю. Ш. Особенности понимания сущности человеческого потенциала / Ю. Ш. Салахова // Безопасность промышленного предприятия: инженерные и управленческие решения : сборник материалов XIX Международной научно-практической конференции, 16 ноября 2021 г. / редкол.: С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : БНТУ, 2021. – С. 172.

Статья поступила в редакцию 28 февраля 2022 года

**PROSPECTS AND RISKS IN THE EMERGENCE OF HUMAN CAPITAL
AND LABOR MOTIVATION NEW FORMS IN THE CONTEXT
OF DIGITAL DEVELOPMENT**

V. V. Bogatyreva

Doctor of Economics, Professor, Rector
Vitebsk state University named after P. M. Masherov
Vitebsk, Republic of Belarus

M. Yu. Bobric

PhD in Geography, Associate Professor, Vice-rector
Vitebsk state University named after P. M. Masherov
Vitebsk, Republic of Belarus

Yu. Sh. Salakhava

Senior lecturer of the departments of civil law and civil procedure
Vitebsk state University named after P. M. Masherov
Vitebsk, Republic of Belarus

The article identifies the prospects and risks associated with the emergence of human capital and labor motivation new forms in the context of the development of the digital economy in the Republic of Belarus. It is shown that these prospects depend both on global trends and on the specifics of their implementation in our country. It is established that these risks are generated by the acceleration of socio-economic dynamics in the context of the digital economy development, the imperfection of organizational and economic mechanisms of personnel management, the lack of financial resources. It is determined that it is possible to minimize the risks under consideration on the basis of the partnership "society-state-business".

Keywords: human capital, human potential, labor motivation, digital economy, digitalization, digital competencies, risks.

References

1. Solodovnikov, S. Yu. (2018) Ponyatie haosa i ego mesto v razvitií slozhnyh sistem [The concept of chaos and its place in the development of complex systems]. *Ekonomicheskaya nauka segodnya*. (7), 5-18. (In Russian).
2. Prigozhin, I., Stengers, I. (1994) *Vremya, kaos, kvant. K resheniyu paradoksa vremeni* [Time, chaos, quantum. Towards the solution of the Time Paradox], Moscow, Progress publ. (In Russian).
3. Sedov, E. A. (1993) *Informacionno-entropijnye svoystva social'nyh system* [Information and entropy properties of social systems]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. (5), 92-101. (In Russian).
4. Walras, L. (1952) *Eléments d-monocE eruP fo stnemelE] erup eugitilop eimonocē ics]*, Paris. (In French).
5. Bogatyreva, V. V., Boslovyak, S. V. (2017) Chelovecheskij kapital kak faktor povysheniya investicionnoj aktivnosti i ekonomicheskogo rosta [Human capital as a factor of

increasing investment activity and economic growth]. *Sever i rynek: formirovanie ekonomicheskogo poryadka*. (2), 85-95. (In Russian).

6. Bogatyreva, V. V. (2015) Chelovecheskij kapital, investicii i innovacii: fundamental'nyj i prikladnoj aspekty issledovaniya vzaimosvyazi [Human capital, investment and innovation: fundamental and applied aspects of the study of interconnection]. *Vestnik Polockogo gosudarstvennogo universiteta*. (5), 94-97. (In Russian).

7. Bogatyreva, V. V. (2014) Teoriya finansovogo upravleniya vosproizvodstvom chelovecheskogo kapitala: konceptual'nye osnovy, metodologicheskie principy [Theory of financial management of reproduction of human capital: conceptual foundations, methodological principles]. *Vestnik Polockogo gosudarstvennogo universiteta*. (5), 2-11. (In Russian).

8. Sergievich, T. V. (2021) Vliyanie cifrovizacii ekonomiki i obshchestva na transformaciyu biznes-modelej promyshlennyh predpriyatij [The impact of digitalization of the economy and society on the transformation of business models of industrial enterprises] *Tekhniko-tekhnologicheskie problemy servisa*. (2), 95-101. (In Russian).

9. Solodovnikov, S. Yu. (2017) Social'no-ekonomicheskie faktory, opredelyayushchie izmenenie sistemy trudovoj motivacii v novyh social'no-ekonomicheskikh i tekhnologicheskikh usloviyah v Belarusi [Socio-economic factors determining the change in the system of labor motivation in the new socio-economic and technological conditions in Belarus]. *Ekonomicheskaya nauka segodnya*. (5), 296-308. (In Russian).

10. Bogatyreva, V. V. (2011) Teoretiko-metodologicheskie osnovy vzaimosvyazi finansovyh resursov i chelovecheskogo kapitala organizacii [Theoretical and methodological foundations of the relationship between financial resources and human capital of the organization] *Vestnik Polockogo gosudarstvennogo universiteta*. (6), 48-52. (In Russian).

11. Salakhova, Yu. Sh. (2020) Teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovaniya sodержaniya chelovecheskogo potenciala i ego roli v formirovanii chelovecheskogo kapitala [Theoretical and methodological foundations of the study of the content of human potential and its role in the formation of human capital]. *Pravo. Ekonomika. Psihologiya*. (3), 55-60. (In Russian).

12. Salakhova, Yu. Sh. (2020) Osobennosti ponimaniya sushchnosti chelovecheskogo potenciala [Features of understanding the essence of human potential]. *Bezopasnost' promyshlennogo predpriyatiya: inzhenernye i upravlencheskie resheniya: compendium of reports of the scientific conference, Minsk, 16 November 2021, Minsk, BNTU*. (In Russian).