

ВЛИЯНИЕ РЕЛОКАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРАНЫ

В. С. Куделко

Белорусский государственный университет, г. Минск;

vita.kudelko@list.ru;

науч. рук. – Т. И. Глеба, канд. экон. наук, доц.

Статья посвящена исследованию влияния релокации сотрудников на качество человеческого капитала в Республике Беларусь. Актуальность темы заключается в том, что человеческий капитал является движущей силой экономического развития, а релокация сотрудников как вид трудовой миграции набирает популярность в связи с общественно-политической и экономической ситуацией в мире.

Ключевые слова: человеческий капитал; трудовая миграция; релокация сотрудников; IT-сектор; высококвалифицированные специалисты; IT-специалисты.

В начале XXI века высокие темпы развития информационных технологий дают основание говорить о переходе к постиндустриальной стадии развития мирового хозяйства. Ключевым ресурсом экономического развития становится *человеческий капитал*, воплощенный в людях со своими умственными и физическими способностями, талантами, накопленными знаниями, социальными связями. Развитие экономики знаний неразрывно связано с повышением потребности в высококвалифицированных специалистах и, как следствие, обострением конкурентной борьбы за человеческий капитал. На этом фоне значительно возрастает роль трудовой миграции как инструмента воспроизводства и развития человеческого капитала.

Трудовая миграция – не новое явление в мировом хозяйстве, однако в разные периоды она имеет свою специфику. В настоящее время одной из таких особенностей является *релокация сотрудников* (от англ. *employee relocation*) – перемещение одного или группы сотрудников на новое место жительства (в другой район или за границу) с целью продолжения исполнения ими своих трудовых обязанностей. Перевод специалистов в другой регион связан с деловыми целями компании и может как долговременным, так и краткосрочным [1].

В 2022 году из-за обострения общественно-политической и социально-экономической ситуации в нашем регионе началась активная релокация белорусских специалистов за границу. Многие компании уже полностью или частично перевезли своих сотрудников в другие страны, другие только оценивают риски и возможности релокации.

Больше всего с релокацией столкнулись белорусские IT-специалисты из-за потери заказов иностранных заказчиков, что связано с западными санкциями, проблемами к внутренним доступам, платежами и перевода-

ми. Обострившийся конфликт приводит к тому, что зарубежные заказчики отказываются работать с белорусскими IT-специалистами, находящимися на территории Беларуси.

Считается, что западный программист менее трудолюбив и на 15 процентов менее эффективен, чем специалист из Беларуси, России или Украины. Белорусские разработчики обладают более подходящей квалификацией, но при этом их труд менее оплачиваемый, чем в Западной Европе и США. По этой причине зарубежные заказчики готовы работать с белорусскими специалистами, но при условии их нахождения за пределами страны [2].

Интернет-портал dev.by, посвященный работе в IT-индустрии в Беларуси, проводит анкетирование программистов и собирает актуальные данные о релокации за рубеж в нынешних условиях. В опросе приняли участие более 3 тысяч человек, из них как минимум 30 % релоцировались из Беларуси. Согласно результатам опроса, наиболее популярными направлениями для релокации сотрудников стали Грузия, Польша, Узбекистан, Литва, Турция [1]. Выбор данных стран связан, в первую очередь, с рядом льготных условий и упрощенного налогообложения в IT-секторе, близкого географического расположения, отсутствия языкового барьера.

Такое развитие ситуации является крайне негативным и нежелательным для нашей страны. В Беларуси на протяжении длительного периода создавались особо благоприятные условия для успешного развития IT-бизнеса. В 2005 году был создан Парк высоких технологий (ПВТ) – крупнейший кластер IT-компаний Беларуси, который представляет собой специальный правовой режим в виде льгот, особых условий и законов [3]. Ожидаемого совокупного эффекта для экономики Беларуси он не принес, однако созданный задел мог обеспечить в перспективе разработку и внедрение в национальной экономике передовых мировых инновационных продуктов и технологий. Текущая ситуация с релокацией ставит под удар реализацию многих инновационных проектов в нашей стране. Необходимо срочно стабилизировать ситуацию и принимать меры по удержанию специалистов и сохранению проектов.

Для удержания белорусских программистов на родине и предотвращения их оттока администрация ПВТ готовит проект с изменениями условий для работы в IT-секторе. Так, например, планируется снова снизить подоходный налог до 9 %, разрешить использовать криптовалюту, отсрочить призыв на военную службу программистов в возрасте до 27 лет, разработать меры государственной помощи IT-компаниям по осуществлению внешнеторговых платежей, разрешить дистанционную работу из других стран [4]. Возможно, данные новшества действительно

позволят улучшить инвестиционный климат и уменьшить активный отток белорусских IT-специалистов из страны.

IT-сектор является важнейшим и наиболее перспективным в современной экономике. На фоне развития информационных технологий и цифровизации экономики, он становится драйвером экономического роста и имеет стратегическое значение для развития страны. В 2019 году доля IT-сектора в ВВП Беларуси составила 6,5 % и способствовала приросту ВВП на 0,5 процентных пункта [3]. IT-сектору свойственны высокие темпы роста доходов, экспорта и иностранных инвестиций, чем она и отличается от других секторов национальной экономики.

Ключевой фактор роста IT-сектора – это трудовые ресурсы, человеческий капитал. В данном секторе экономики заняты квалифицированные специалисты с высоким уровнем интеллектуального потенциала. За последние несколько лет число IT-специалистов в Беларуси возросло более чем в 3 раза (с 31 тыс. человек в 2013 году до 105 тыс. в 2019 году) [3]. Высокий спрос на образование по IT-специальностям связан с разрывом в уровне зарплат между IT-сектором и другими секторами, а также перспективностью развития в данной сфере. Среднемировая оплата труда программистов составляет 62571 долл. США в год, ежемесячный доход – 5214 долл. США [5]. В Беларуси IT-специалист в месяц в среднем зарабатывает 2065 долл. США [6].

Тенденция оттока высококвалифицированных специалистов из Беларуси и их труд на благо других стран не способствует экономическому развитию нашей страны и уж тем более повышению качества человеческого капитала. Так, при принятии фирмой решения о релокации сотрудников, большим преимуществом попасть в список для переезда обладают квалифицированные специалисты, чей труд точно будет необходим и востребован в другой стране. Ведь фирма несет значительные затраты при перемещении своей деятельности и своего штаба сотрудников на новое место жительства и работы. Менее квалифицированные и востребованные специалисты, как правило, не подпадают под релокацию за границу и остаются на родине, чаще всего лишившись рабочего места. Таким образом, человеческий капитал высокого уровня покидает Беларусь, а человеческий капитал более низкого уровня остается, что в целом ухудшает качество национального человеческого капитала. При этом инвестиции в развитие специалистов не оправдываются, при потере статуса резидента уменьшается часть получаемых в бюджет налогов и не учитывается объем производства релоцировавшихся специалистов в структуре ВВП страны-донора.

Если в ближайшее время эту ситуацию в сфере IT не удастся переломить, то это будет иметь существенные экономические последствия

и окажет негативное влияние на качество человеческого капитала Беларуси. Большинство подрастающих школьников и студентов уже стремится «войти в айти», престижная и успешная IT-отрасль становится национальной идеей. Сложившаяся текущая ситуация в стране подрывает доверие молодежи к данной отрасли в пределах Беларуси и может привести к тому, что через 2 – 3 года молодые специалисты будут выпускаться из ВУЗов и уезжать из страны в поисках более привлекательных условий для работы по IT-специальностям. Таким образом, Беларуси стоит обратить внимание на отток квалифицированного человеческого капитала и не допустить его усиления в будущем. Для этого следует принимать меры по ослаблению действия западных санкций, детальнее исследовать причины релокации сотрудников, улучшать условия для работы в IT-секторе (система льготного налогообложения, государственная поддержка).

Библиографические ссылки

1. Куда, кого и как перевозят белорусские IT-компании прямо сейчас [Электронный ресурс] / Интернет-издание dev.by про белорусское IT. – Режим доступа: <https://devby.io/news/relokeit-aitishniki> – Дата доступа: 08.05.2022.
2. Что происходит с IT-отраслью Беларуси после санкций [Электронный ресурс] / Интернет-портал «Про бизнес» – Режим доступа: <https://probusiness.io/interview/9356-zakazchiki-prosyat-chtoby-kompanii-perevezli-sotrudnikov-v-lyubuyu-druguyu-stranu-cto-proiskhodit-s-it-otraslyu-belarusi-posle-sankciy.html> – Дата доступа: 08.05.2022.
3. IT рынок Республики Беларусь: отчет рейтингового агентства BIK Ratings [Электронный ресурс] / Интернет-портал рейтингового агентства BIK Ratings – Минск, 2020. – Режим доступа: <https://bikratings.by/analitika/it-belarus> – Дата доступа: 08.05.2022.
4. ПВТ готовит проект по изменению условий работы для IT-компаний [Электронный ресурс] / Интернет-издание dev.by про белорусское IT. – Режим доступа: <https://devby.io/news/park-proekt> – Дата доступа: 10.05.2022.
5. Average IT Professional Salary [Электронный ресурс] / Information company Payscale – Режим доступа: https://www.payscale.com/research/US/Job=IT_Professional/Salary – Дата доступа: 10.05.2022.
6. Заработная плата в сфере IT в Республике Беларусь. [Электронный ресурс] / Интернет-издание dev.by про белорусское IT. – Режим доступа: <https://salaries.dev.by/> – Дата доступа: 10.05.2022.