

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ БЕЛАРУСИ

*И.А. Войтеховская (Витебский государственный
технологический университет)*

Научный руководитель:

*доктор экон. наук, профессор **Е.В. Ванкевич***

Современное социально-экономическое развитие обусловило не только повышение значимости человеческого капитала в успехе организации и национальной экономики в целом,

но и рост инвестиций в человеческий капитал. Поэтому стал актуальным вопрос о том, являются ли эффективными такие инвестиции, насколько повышается заработная плата человека в связи с повышением уровня его образования, зависит ли она от других характеристик человеческого капитала (таких как профиль образования, пол, возраст, трудовой стаж работника). В мировой практике для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал используется уравнение Минсера, преимущество которого заключается в точности и многообразии информации, получаемой при анализе [1, с. 6].

При апробации уравнения заработной платы Минсеровского типа нами были использованы первичные данные обследования 1000 домохозяйств 2007 года, проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь. Уравнение оценено в целом для всех респондентов (число наблюдений равно 1820), и отдельно на подвыборках мужчин (893 наблюдения) и женщин (926 наблюдений). Для преодоления проблемы смещенности выборки было использовано уравнение Хекмана [2, с. 32].

В результате анализа выявлено, что белорусский рынок труда достаточно высоко ценит инвестиции в общий человеческий капитал. Чем выше общий уровень образования работников, тем выше их заработная плата. Для мужчин отдача от получения профессионально-технического образования по сравнению со средним образованием составила 28 %, для женщин – 4 %. Надбавка за наличие среднего специального образования в почасовой зарплате мужчин составляет примерно 46 % от зарплаты базовой категории (мужчин с общим средним образованием), тогда как премия женщин за наличие среднего специального образования значительно ниже – 32 %. Премия за наличие высшего профессионального образования превышает премию за наличие среднего образования. Величина надбавки за наличие высшего образования по сравнению с уровнем зарплаты людей, получившим лишь среднее образование, составляет 83 % для мужчин и 56 % для женщин. Отличие белорусского рынка труда состоит в более высокой отдаче высшего образования для мужчин по сравнению с женщинами.

Достаточно восприимчив рынок труда в Беларуси к инвестициям в специфический человеческий капитал – надбавка к заработной плате составляет 12 % у мужчин и 14 % у женщин. Наиболее оплачиваемыми возрастами в Беларуси являются 36–40 лет для мужчин и 46–50 лет для женщин, что аналогично российскому показателю для мужчин и не совсем соответствует мировым тенденциям. В странах с развитой рыночной экономикой заработная плата с возрастом работника увеличивается и наиболее оплачиваемым возрастом является 50 лет. В экономике Беларуси пик заработков приходится на первую половину трудовой жизни и значительно сокращается к пенсионному возрасту, что соответствует аналогичным показателям для стран с трансформационной экономикой.

Отличием белорусского рынка труда является незначительная роль индивидуальных характеристик работника. Наиболее значимой из индивидуальных характеристик является пол работника – мужчины по сравнению с женщинами имеют заработную плату в среднем на 29 % выше. Инвестиции в человеческий капитал улучшают социально-экономический статус работника на белорусском рынке труда (особенно это характерно для мужчин). Наибольшее превышение заработной платы над заработной платой работающего по найму в организации имеют индивидуальные предприниматели (превышение заработной платы составляет примерно 40 %). Причем премия от осуществления хозяйственной деятельности в качестве индивидуального предпринимателя для мужчин более значима и составляет 64 %, когда для женщин – только 12 %.

Важным результатом исследования стало установление значительной отраслевой дифференциации в оплате труда, не связанной с индивидуальными характеристиками работника. При практически одинаковых характеристиках человеческого капитала именно отраслевая принадлежность определяет надбавку к заработной плате. Так, наибольшее превышение в заработках, по сравнению с занятыми в промышленности, имеют занятые в области финансов, кредита и страхования (превышение составляет 61 %), в сфере материального производства (57 %) и управления (48 %).

Исследование позволяет сделать важные выводы для регулирования и совершенствования оплаты труда в Беларуси:

- 1) преодоление неоправданных отраслевых различий в оплате труда работников, не связанных с качеством человеческого капитала;
- 2) устранение тендерной дискриминации;
- 3) увеличение оценки специфического человеческого капитала;
- 4) преодоление проблемы незащищенной старости, так как пик заработков в настоящее время приходится на первую половину трудовой карьеры, а далее следует ухудшение социально-экономического положения работника, снижение премии за специфический человеческий капитал (несмотря на его накопление), ухудшение здоровья (особенно это характерно для мужчин).

Литература

1. *Денисова, И.А.* Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России / И.А. Денисова, М.А. Карцева. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 40 с.
2. *Нестерова, Д.* Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / Д. Нестерова, К. Сабирьянова // Научный доклад 99/04. М.: EERC, 1998.