

# ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА БЕЛАРУСИ И РОССИИ

**Н.С. ЯКОВЧИК**, доктор экономических наук, доктор сельскохозяйственных наук, профессор

(Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск)

**Т.В. ИВАНОВА**, кандидат экономических наук, доцент

(ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова», г. Чебоксары)

**А.Э. ШИБЕКО**, кандидат экономических наук, доцент

(Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск)

*Введение.* Факторы, обеспечивающие поступательный рост экономики, всегда находились в центре пристального внимания экономической науки.

Известно высказывание К. Маркса о том, что исторические эпохи различаются между собой в первую очередь уровнем развития и характером производительных сил. Труд всегда был преобладающим компонентом производительных сил, главным источником общественного богатства и экономического роста. При этом производительные силы любого общества определялись как составляющие двух основных элементов: людей, непосредственных производителей с их опытом и трудовыми навыками, и созданных ими орудий труда.

Следует согласиться также и с французским демографом А. Сови, который столетием ранее К. Маркса сделал следующий вывод: «Внимательное изучение экономической эволюции... показало, что главным фактором развития прогресса является не капитал, как полагали долгое время, а знания людей, их способность создавать богатство» [2].

Возникновение человеческого капитала является закономерным, исторически обусловленным процессом, результатом развития науки и технологии, глубокого проникновения их в процесс производства.

Исторически первым можно считать понятие «человеческого капитала», введенное основоположником классической экономической теории, английским экономистом Адамом Смитом в начале XIX в., который утверждал, что основной капитал состоит в числе прочего «из приобретенных и полезных способностей всех жителей или членов общества, то есть как бы включает в себя «человеческий капитал» [3].

В своем современном виде концепция человеческого капитала была сформулирована в конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. в рамках чикагской школы национальной экономики (работы Т. Шульца, Г. Беккера, Я. Менцера) [4], [5].

По мнению авторов, высокий уровень образования являлся главным условием экономического роста и повышения производительности труда на протяжении XX в., он будет определять и дальнейшую экономическую перспективу.

В белорусской и российской экономической литературе интерес к данной проблеме активизировал-

ся в 90-е гг. XX в. Известны труды Н.П. Беляцкого<sup>1</sup>, В.Р. Веснина<sup>2</sup>, В.Г. Гусакова, А.Я. Кибанова<sup>3</sup>, П.В. Лециловского, Л.Н. Маркусенко, А. С. Миндрин, О.А. Пашкевич, А.М. Югая и др. [6–11]. Таким образом, на основании 38 трактовок термина «человеческий капитал», анализируемых с 1830 г. (Дж. Мак-Куллох) до 2004 г. (академика Л.И. Абалкина) [13, С. 167–174], следует признать, что осознание важности данного фактора обусловило широкое распространение инвестиционных программ по его ускоренному формированию. По мере того как в развитых странах наука и образование становились одним из принципов долгосрочной государственной политики, соответствующие расходы включались в затраты на производство.

*Результаты исследования.* В современных условиях любые программы экономического развития субъектов хозяйствования должны рассматриваться через призму человеческого фактора. Решения, принимаемые для достижения более высоких экономических результатов и других целей, во-первых, должны улучшать условия жизни и труда людей, а во-вторых, создавать условия для максимальной реализации человеческого потенциала. Общественный прогресс невозможен, если не будут достигнуты ключевые цели развития человека: долгая и здоровая жизнь; приобретение, расширение и обновление знаний в течение всей жизни.

В условиях становления экономики знаний на передний план выходят наукоемкие и высокотехнологичные отрасли, а доминирующим фактором развития и конкурентоспособности становится человеческий капитал, поднимающий экономику до высокого уровня эффективности и конкурентоспособности.

В современной экономической науке под человеческим капиталом понимается имеющийся у челове-

<sup>1</sup>Беляцкий Н.П. Управление человеческими ресурсами: учеб.-метод. пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск: ФУА-информ, 2006. – 319с.

<sup>2</sup>Веснин В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами: учеб.-практ. пособие / В.Р. Веснин. – М.: Элит-2000, 2002. – 592с.

<sup>3</sup>Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. – М.: РИОР, 2007. – 288с.

ка запас знаний, умений, навыков, опыта, здоровья. Грамотное, своевременное и эффективное их использование для решения возникающих проблем ставится на первое место.

Человеческий капитал – это социально-культурный ресурс общества, без которого невозможна высокопродуктивная производственная и инновационная деятельность, обеспечивающая научно-технический и социально-экономический прогресс. Он рассматривается как движущая сила развития инновационной экономики, или экономики знаний, способной отвечать на вызовы, обусловленные резким обострением конкурентной борьбы на мировом агропродовольственном рынке. В совокупности с другими видами капитала человеческий капитал составляет основу национального богатства страны.

Интеллектуальный капитал становится все более значимым в современной экономике знаний, он определяет содержание бизнеса, конкурентоспособность любой организации. Последние научные исследования в сфере интеллектуального капитала свидетельствуют о его высокой ценности по сравнению с материальными ресурсами.

К концу XX века доля замещения физического капитала человеческим в совокупном национальном богатстве выросла до 80%, а в развитых странах мира в интеллектуальный капитал вкладывается около 70% всех инвестиций, основную долю которых осуществляет государство.

Роль человеческого капитала трудно переоценить, поскольку отдача от повышения профессионального уровня специалистов многократно превышает вложения в их подготовку. По расчетам экспертов, каждый рубль, вложенный в развитие персонала, приносит от 3 до 8 руб. дохода. Так, например, в компании Motorola каждый доллар, вложенный в повышение квалификации персонала, приносит 33 долл. США в виде прибыли [11].

В большинстве развитых стран мира средства, направляемые на оплату труда, являются одними из самых высоких в структуре себестоимости продукции и приравниваются к статьям затрат на воспроизводство основного и оборотного капитала.

Экономика и социальная сфера Беларуси и России практически развиваются по одному сценарию, где все завязано на рыночной конъюнктуре цен на сырьевые ресурсы, и имеют общие вызовы и угрозы.

Формирование конкурентоспособного агропромышленного комплекса находится в тесной взаимосвязи с множеством факторов внешней и внутренней среды (природные, экономические, технологические и др.). Однако ведущая роль отводится, несомненно, инновационному обновлению посредством развития человеческого капитала – именно его качественный потенциал служит отражением результатов преобразований в данной отрасли экономики.

Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года» в качестве целевого выбран инновационный сценарий и заявлено, что действия в экономике будут базироваться на концепции четырёх «И» – институты, инвестиции, инфраструктура, инновации; позже сюда была добавлена пятая составляющая – интеллект. В «Стратегии развития России до 2020 года» также подчеркивается необходимость перехода на стратегию инновационного разви-

тия, опирающуюся на реализацию человеческого потенциала. В «Доктрине продовольственной безопасности России» отмечено, что обеспечение продовольственной безопасности требует проведения модернизации агропродовольственного комплекса, предполагающей комплексное целенаправленное развитие производственного потенциала [14].

Модернизация и дальнейшее развитие агропромышленных комплексов Беларуси и России по инновационной модели, отвечающей требованиям социально-ориентированной конкурентоспособной экономики, предполагают в первую очередь внедрение в АПК следующих принципов инновационной экономики, тесно взаимосвязанных и взаимообусловленных уровнем развития человеческого капитала:

1. Создание адекватных условий для воспроизводства в АПК человеческого капитала высокого качества;
2. Активизация тенденции замещения в национальном богатстве природного и физического капитала человеческим капиталом;
3. Обеспечение соответствующего уровня развития аграрного образования и отраслевой науки;
4. Достижение и поддержание необходимого уровня качества жизни сельского населения.

Очевидно, что в обозначенном инновационном курсе развития АПК человеческому капиталу объективно отводится ключевая роль. Однако на современном этапе развития АПК Беларуси и России человеческий капитал скорее находится в кризисном состоянии, нежели является основным фактором роста конкурентоспособности.

Согласно данным глобального рейтинга продовольственной безопасности «The Economist Intelligence Unit» за 2018 г., Беларусь находится на 44-ом, а Россия – на 42-ом месте среди 113 государств мира. В разрезе основных его составляющих ситуация представлена следующим образом<sup>4</sup>:

по уровню экономической доступности продовольствия для населения Беларусь находится на 42-ом месте, Россия – на 37-ом;

по уровню физической доступности: Беларусь – на 43-ем месте, Россия – на 51-ом;

по безопасности и качеству сельскохозяйственной продукции и продовольствия: Беларусь – на 44-ом месте, Россия – на 25-ом;

по обеспеченности природными ресурсами и устойчивости к факторам внешней среды: – Беларусь – на 53-ем месте, Россия – на 18-ом.

Исследования показали, что проблема качества и уровня развития человеческого капитала в АПК обусловлена следующими основными причинами и особенностями данной отрасли:

- неблагоприятная демографическая ситуация и структура населения, проживающего в сельской местности;

- снижение качества жизни сельского населения и доступности для него основных социальных услуг – здравоохранения и образования. В этой связи формирование и развитие человеческого капитала в аграрной сфере проходит в условиях ограниченных возможностей;

<sup>4</sup><https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/10/GFSI2018.pdf>.

- разрушение эволюционно сложившейся системы сельского расселения;
- отсутствие благоприятных условий и стимулов для развития человеческого капитала;
- недостаточная мотивационная заинтересованность предприятий АПК (работодателей) в развитии человеческого капитала и, соответственно, низкие инвестиционные вложения и т.п.

Эти и другие причины приводят к спаду трудовой активности сельского населения, росту социального иждивенчества, к низкой степени мотивации труда работников сельского хозяйства и снижению стоимости человеческого капитала.

Эффективность работы аграрного сектора напрямую зависит от обеспечения отрасли кадрами с новым экономическим мышлением, высоким уровнем общей культуры, профессионализма, правовой грамотности, то есть работниками, мотивированными на результаты труда, способными внедрять инновационные технологии и обеспечивать производство конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции.

Подготовку квалифицированных специалистов для агропромышленного производства с высшим образованием в Беларуси ведут 4 аграрных вуза, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия и 5 вузов в системе Министерства образования, специалистов со средним специальным образованием — 26 колледжей. В организации АПК ежегодно направляется около 2 тыс. специалистов с высшим образованием.

В сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь работают 55,4 тыс. руководящих работников и специалистов (94% от потребности), качественный состав которых не является оптимальным: 45,5% из них имеют высшее образование, доля молодых специалистов в возрасте до 31 года составляет 26%, доля лиц пенсионного возраста — 12%.

Система аграрного образования Российской Федерации включает 54 вуза, 21 образовательное учреждение дополнительного профессионального образования, 253 техникума и колледжа. Ежегодный выпуск специалистов с высшим образованием составляет более 60 тыс. чел., в том числе на бюджетной основе более 30 тыс. чел.

В сельскохозяйственных организациях Российской Федерации работают более 290 тыс. руководителей и специалистов, из них 50% имеют высшее образование и 38% — среднее профессиональное образование.

В Республике Беларусь и Российской Федерации сложилась определенная система переподготовки и повышения квалификации кадров для аграрной отрасли, а также научных работников высшей квалификации. Ежегодно проходят обучение более 10 тыс. руководителей и специалистов в Республике Беларусь и 90 тыс. чел. (в том числе на бюджетной основе более 45 тыс. чел.) — в Российской Федерации.

Вместе с тем в настоящее время в кадровом обеспечении агропромышленного комплекса как Беларуси, так и России имеется ряд проблем, не позволяющих в полной мере сформировать кадровый потенциал, соответствующий требованиям современного производства. Среди них:

- слабая мотивация труда и как следствие падение престижа работы на селе;
- ненормированный рабочий день;

- недостаточный уровень профессионализма и квалификации значительной части руководящих работников и специалистов;

- высокая ежегодная сменяемость руководителей и специалистов (15-20%);

- низкая эффективность работы с резервом руководителей в части подбора кандидатур и дальнейшего использования их на руководящей работе;

- низкие темпы трансформации новых научных достижений и инновационных технологий в образовательный процесс и производство;

- недостаточная готовность многих руководителей и специалистов к внедрению современных цифровых технологий в сельскохозяйственном производстве;

- «старение» кадров;

- недостаточная практическая подготовленность молодых специалистов к самостоятельной работе в рыночных условиях.

Имеющийся в настоящее время кадровый состав руководителей и специалистов недостаточно подготовлен к эффективному управлению агропромышленным комплексом, повышению его конкурентоспособности на международном рынке, обеспечению продовольственной безопасности Союзного государства.

По нашему мнению, повысить эффективность использования потенциала руководящих работников и специалистов аграрной отрасли помогут следующие меры:

- организация системы мониторинга для определения текущей и перспективной потребности в компетентных квалифицированных кадрах АПК в разрезе профилей и специальностей;

- создание региональных центров оценки и сертификации персонала для отбора контингента слушателей, кандидатов на обучение по предлагаемой программе, а также специалистов в резерв на должности руководителей, укрепление этих структур соответствующими кадрами, организация их обучения и стажировки, обеспечение необходимыми методиками отбора и техническими средствами;

- качественное укрепление профессорско-преподавательского состава учреждений образования, их непрерывное обучение в организациях АПК (в том числе и зарубежом), внедряющих инновационные технологии и достигших высоких производственно-экономических результатов; приведение структуры подготовки педагогических кадров в соответствие с потребностью в них;

- широкое внедрение практики проектного обучения специалистов профессиональной подготовки и повышения квалификации работников АПК, предполагающей формирование проектных команд, направленных на решение конкретных производственных задач;

- предоставление руководителям и специалистам большей самостоятельности в принятии управленческих решений при управлении развитием сельскохозяйственными организациями. Для этого необходимо сделать акцент на экономические методы управления в сочетании с консультированием руководителей и специалистов сельхозорганизаций;

- осуществление структурных преобразований сельскохозяйственных организаций с усилением роли института частной собственности.

На наш взгляд, в основу аграрной кадровой политики должен быть положен принцип, предполагающий сохранение и совершенствование управленческого ядра отрасли. Его реализации будут способствовать адекватная мотивация управленческого персонала и разработка системы материального стимулирования труда управленческих кадров. Это обеспечит привлечение или возврат в отрасль квалифицированных специалистов из иных сфер экономической деятельности.

Ограниченные финансовые возможности обновления материально-технического обеспечения сельскохозяйственного производства не позволяют многим сельхозтоваропроизводителям в полной мере стимулировать развитие расширенного воспроизводства на инновационной основе. Так, в 2018 г. показатель рентабельности продаж по конечному финансовому результату с учетом господдержки составил 5,7% (в 2017 г. – 7,3%), а без господдержки – 0,3% (в 2017 г. – 2,0%)<sup>5</sup>. При этом 52% прибыльных организаций имеют показатель рентабельности продаж менее 5%

Соответствующее развитие должна получить система повышения профессионально-квалификационного уровня работников АПК и подготовки кадров для высокотехнологичных производств, роста их интеллектуально-образовательного потенциала. Она должна быть ориентирована на актуальные и перспективные направления развития аграрной экономики, включая ее цифровизацию, создание в сельском хозяйстве высокотехнологичных производств, обеспечение аграрных предприятий энергонасыщенной компьютеризированной техникой, развитие социальной инфраструктуры сельских территорий. Предусматривается формирование сети информационно-консультационных услуг в АПК, онлайн-платформ для проведения научно-практических семинаров, лекций, круглых столов для работников аграрной отрасли и социальных учреждений села.

Важным стратегическим приоритетом устойчивого развития России и Беларуси является качественное воспроизводство человеческого потенциала и эффективное его использование. Поскольку основными составляющими качественного воспроизводства человеческого потенциала выступают интеллект, способности человека, его трудовая и деловая активность, то одной из стратегических целей должно быть обеспечение возможности для получения качественного профильного образования, повышение уровня профессиональной подготовки и переподготовки кадров АПК, развитие интеллектуального потенциала страны.

В этой связи в целях повышения профессионально-квалификационного уровня работников АПК и подготовки кадров для высокотехнологичных производств, роста их интеллектуально-образовательного потенциала необходимо:

- формирование национальной модели качественного аграрного образования на базе совершенствования образовательных стандартов в сфере высшего, среднего специального и профессионально-технического образования с учетом общеевропейских тенденций развития и норм в образовании;

<sup>5</sup> Доклад «Социально-экономическое положение Республики Беларусь» январь-декабрь 2018 г. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2019. – С. 75.

- расширение перечня специальностей аграрного профиля в соответствии с перспективным уровнем развития национальной экономики, ее цифровизации, с созданием высокотехнологичных производств, обеспечением аграрных предприятий энергонасыщенной компьютеризированной техникой, развитием социальной инфраструктуры сельских территорий;

- развитие практикоориентированной составляющей обучения на основе стажировок работников АПК как в передовых отечественных сельскохозяйственных организациях, так и в зарубежных аграрных предприятиях и центрах обучения;

- формирование сети информационно-консультационных услуг в АПК, онлайн-платформ для проведения научно-практических семинаров, лекций, круглых столов для управленческого персонала аграрной отрасли;

- расширение доступа в сети Интернет, к электронным учебно-познавательным ресурсам, созданным на базе научно-практических центров, научно-исследовательских институтов, Парка высоких технологий, аграрных вузов и ССУЗов;

- внедрение цифровых технологий в экономику: электронный документооборот, цифровые платформы, мобильные и онлайн-приложения, GPS-системы, автоматизация производственных процессов, робототехника, биосенсоры и др., что позволит сократить затраты на производство и реализацию товаров (работ, услуг), улучшить их качество и расширить ассортимент, привлечь новых поставщиков и сократить численность персонала, улучшить условия труда и имидж организации, снизить риски, адаптироваться к изменению климата, повысить урожайность сельскохозяйственных культур и продуктивность животных, повысить информированность сельскохозяйственных товаропроизводителей, упростить цепочку поставок продукции до потребителя, оптимизировать логистические потоки, повысить благосостояние сельского населения.

Для содействия инновационному развитию отрасли путем совершенствования системы дополнительного образования, повышения профессионального уровня руководящих работников и специалистов агропромышленных комплексов Беларуси и России требуются:

- разработка принципов и механизмов совершенствования интегрированной системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки кадров АПК и научно-педагогических кадров учреждений образования Беларуси и России в соответствии с потребностью инновационного развития и рынка труда Союзного государства;

- совершенствование учебно-методической базы системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК;

- реализация образовательных программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки руководителей и специалистов организаций АПК, научно-педагогических кадров учреждений образования с учетом достижений науки и передового опыта;

- организация стажировок за рубежом для освоения навыков использования современных технологий производства и управления;

- концентрация, обобщение и распространение достижений науки и передового опыта в АПК. Оказание производителям сельскохозяйственной продукции консультационных, маркетинговых и аналитических услуг и др.;

- развитие сотрудничества учреждений образования и научных организаций в вопросах проведения научных исследований по проблемам развития агропромышленного комплекса;

- внедрение в производство современных информационных технологий;

- организация обучения иностранным языкам работников организаций АПК и научно-педагогических работников для делового общения в целях расширения возможностей сотрудничества с зарубежными странами.

Совершенствование системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК и научно-педагогических кадров учреждений образования Беларуси и России должно осуществляться путем разработки:

- предложений по унификации учебно-методической базы и гармонизации законодательства в сфере дополнительного образования;

- единых квалификационных требований к руководителям и специалистам АПК на основе международных и национальных стандартов качества;

- апробации инновационных модульных программ и учебно-методических комплексов для обучения специалистов АПК и информационно-консультационной службы по востребованным направлениям;

- совместных учебно-методических пособий по проблемам развития аграрной экономики Беларуси и России, инновационных управленческих и производственных технологий, информационного консультирования;

- нормативно-правовых основ проведения коллективного мониторинга качества дополнительного образования кадров АПК.

Решение данных проблем на уровне Союзного государства возможно посредством разработки и принятия Программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК Союзного государства Беларуси и России на долгосрочный период.

**Заключение.** Предложенные подходы к совершенствованию системы повышения квалификации, переподготовки и стажировки кадров позволят придать АПК Союзного государства инновационный вектор развития, повысить конкурентоспособность сельскохозяйственных товаропроизводителей на внешних агропродовольственных рынках, снизить возможные финансовые риски, ослабить их последствия и будут способствовать обеспечению продовольственной безопасности Беларуси и России.

### Литература

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т. / К. Маркс; пер. И.И. Скворцова-Степанова; предисл. Ф. Энгельса – М.: Политиздат, 1973. – Т.1. – 907с.
2. Раймон Р. Политическая экономия: В 2 т. – Т. 1 / Пер. с фр. – М.: Международные отношения, 1995.
3. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит; пер. с англ. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – 320с.
4. Schultz, T.W. Investment in Human Capital; The Role of Education and of Research / T.W. Schultz. – New York: The Free Press, 1971. – 272 p.
5. Thurow, L. Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations / L. Thurow. – Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc., 1970. – 145 p.
6. Гусаков В.Г. Механизм рыночной организации аграрного комплекса: оценка и перспективы / В.Г. Гусаков. – Минск: Беларусь, 2011. – 363с.
7. Лещиловский П.В. Регулирование рынка труда на селе / П.В. Лещиловский // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2006. – №1. – С. 12–17.
8. Миндрин А.С. Занятость сельского населения – главный фактор устойчивости развития сельских территорий / А. С. Миндрин // АПК: экономика, управление. – 2005. – №7. – С. 12–17.
9. Пашкевич О.А. Управление персоналом в сельскохозяйственных организациях: теория и практика / О.А. Пашкевич; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2011. – 186с.
10. Югай А.М. Экономические отношения и мотивация труда: (теория и практика) / А.М. Югай. – М.: Изд-во МСХА, 2002. – 581с.
11. Человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития аграрной экономики / А.В. Турьянский, Н. С. Яковчик и [др.] // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: Сборник научных статей V-й международной научно-практической конференции. – Минск: БГАТУ, 2018. – С. 25–34.
12. Продовольственная безопасность Республики Беларусь. Мониторинг-2017: в контексте устойчивого функционирования АПК / В.Г. Гусаков и [др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2018. – 295с.
13. Иванова Т.В. Теория и практика развития кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий региона / Т.В. Иванова. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. – 182с.
14. Иванова Т.В. Оптимизация инновационной инфраструктуры как условие развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве Чувашской Республики / Т.В. Иванова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2014. – №05(099). – IDA [article ID]: 0991405068. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/05/pdf/68.pdf>

**Аннотация.** В статье изложены актуальные вопросы управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития АПК Союзного государства Беларуси и России. Рассмотрены проблемы воспроизводства человеческого капитала. Предложены пути повышения профессионально-квалификационного уровня работников АПК при ведении высокотехнологичных производств.

**Ключевые слова:** экономический рост; агропродовольственный рынок; производительность труда; образование; человеческий капитал; инвестиции; инновационное развитие; воспроизводство; переподготовка кадров.

**Abstract.** The article presents topical issues of human capital management in the conditions of innovative development of agriculture of the Union state of Belarus and Russia. Problems of reproduction of human capital are considered. Ways to increase professional and qualification level of workers of agrarian and industrial complex at conducting hi-tech productions are offered.

**Key words:** economic growth; agri-food market; labor productivity; education; human capital; investment; innovative development; reproduction; retraining.

**Контактная информация:** Яковчик Николай Степанович (эл. почта: [ipk@bsatu.by](mailto:ipk@bsatu.by)), Иванова Татьяна Валерьевна (эл. почта: [ivanovatv85@mail.ru](mailto:ivanovatv85@mail.ru)), Шибеко Александр Эдмундович (эл. почта: [ipk@bsatu.by](mailto:ipk@bsatu.by)).