

Международный стандарт ISO 45001 был разработан экспертами из 69 стран при сотрудничестве с представителями ведущих организаций, таких как Международная организация труда (ILO), Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) и Международная организация предпринимателей (IOE).

ISO 45001:2018 представляет организациям инструмент управления средой на рабочем месте. Он стал одним из самых ожидаемых стандартов в мире и нацелен на то, чтобы существенно повысить уровень безопасности на рабочем месте.

С целью сертификации системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности на соответствие требованиям СТБ ISO 45001-2020 организациям необходимо проводить обучение работников. Кроме требований стандарта для специалистов необходимо изучение методов оценки рисков, менеджмента рисков, проведение внутренних аудитов системы менеджмента, оценки компетенции внутренних аудиторов и др.

Получение сертификата соответствия системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности позволит предприятиям агропромышленного комплекса:

- обеспечивать профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- улучшать условия охраны труда;
- идентифицировать опасности и оценку профессиональных рисков;
- определять меры управления профессиональными рисками и осуществлять анализ их эффективности;
- поддерживать положительный имидж организации.

#### Литература

1. Об утверждении перечня государственных программ: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.2020 N 759 // Консультант Плюс: Технология Проф. [Электронный ресурс] /ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2022
2. Андруш, В.Г., Подготовка специалистов по охране труда АПК / В.Г. Андруш, Е.В. Шелегова // Актуальные проблемы и перспективы развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК : сборник научных статей II Международной научно-практической конференции (Минск, 9–10 июня 2022 года) / редкол.: А. В. Миранович [и др.]. – Минск, БГАТУ, 2022. – С. 588-592.

УДК 331.108

### **«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Карпович А.М., Цубанова И.А.**

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

Современный мир и конкретно любая отрасль производства характеризуется тем, что важное место в системе его существования занимает «человеческий капитал». Быстрая сменяемость технологий требует соответствующих кадров, которые смогут не только использовать их в своей повседневной работе, но и получить максимум из этих перемен.

Причем перемены, происходящие в современном мире, могут быть как положительными, так и отрицательными. Тесное переплетение политической и экономической жизни может приводить к самым различным ситуациям, которые логически могут быть и не прогнозируемыми.

Каждая отрасль имеет свою специфику, которая сказывается на времени и скорости внедрения инноваций, но невозможно полностью закрыться от этих перемен. Соответственно и вопрос формирования кадрового потенциала остается актуальным[1, 3].

Современное предприятие вынуждено затрачивать значительные усилия для полного обеспечения всех подразделений соответствующими кадрами. С каждым годом все сложнее конкурировать за кадры нужной квалификации с другими отраслями промышленности, представленные государственными и частными компаниями.

Квалифицированные кадры в современном предприятии уже значительно отличаются от тех, которые были еще двадцать лет назад. Различные инновации значительно облегчают условия работы, упрощают выполняемые операции. Улучшение экономического положения предприятий прямо сказывается на оплате труда работников.

Большинство руководителей предприятий приходят к пониманию, что эффективность деятельности любого работника имеет одинаковый вес наряду с соблюдением финансовой дисциплины в организации, а может даже и более значимый. Эффективность работы отдельного сотрудника может в значительной мере сказаться на конкурентоспособности организации, что в свою очередь скажется на финансовом состоянии всех работников и самого руководства [2, 3].

Все вышесказанное приводит к тому, что при переходе от индустриальной к постиндустриальной экономике происходит снижение значимости ручного труда и соответствующий рост «интеллектуальных» видов работ. Этот процесс сопровождается ростом требований к качеству работников. Многие предприятия имеют работников с большим сроком работы на одной должности, что приводит к некоторому нежеланию у него обучаться новым методом осуществления уже привычных действий.

Здесь необходимо отметить, что при попытке оценки «человеческого капитала», независимо от места и времени этой оценки, ведется не оценка самого человека, а его навыков, знаний и умений. В этом случае человека становится как бы носителем этих качеств. Пусть он может быть «хорошим человеком», но при оценке его значимости определяющим является именно его качества, описывающие трудовую деятельность. Здесь стоит отметить, что в процессе оценки мы выясняем, сколько стоят те действия, которые выполнены для получения конкретного специалиста за пределами организации, а также те затраты, что были совершены для формирования успешных навыков работы на конкретном месте [3].

Невозможно современного сотрудника оценить исходя только из затрат его обучения в вузе или ином учебном заведении. В процессе своего физиологического развития и формирования как работника, человек проходит множество различных обучающих мероприятий. Эти мероприятия не являются бесплатными, а проводятся с затратами определенных ресурсов. Аналогична ситуация и с дополнительным образованием работника. Самообразование, которое осуществляет работник, также имеет свою стоимость.

Несмотря на то, что сам термин «человеческий капитал» появился в 60-х годах прошлого века, но проблематика этого вопроса существовала давно. В это время было осуществлено обобщение имеющихся знаний с формированием термина.

Многочисленные исследования показали, что при самой простой оценке целесообразности вложений в «человеческий капитал» мы получаем рост прибыли до 15 %. Развитые страны характеризуются тем, что суммарный человеческий капитал составляет не менее половины ее национального богатства страны.

В современной науке качество «человеческого капитала» оценивают при помощи индекса развития человеческого потенциала, объединяющего такие аспекты развития человека как:

1. здоровье человека;
2. доступность образования;
3. адекватность уровня жизни.

Бесспорно, что при этой оценке необходимо учитывать и национальные особенности стран. В результате этого процесс оценки «человеческого капитала» невозможно оценить точно. Страны с низким уровнем жизни могут вырастить большое количество квалифицированных работников, которые могут заместить высокооплачиваемых работников в развитых странах с высоким уровнем заработных плат. Аналогична ситуация и с затратами на обеспечения жизни работника, которые могут в разы отличаться даже в соседних странах [4].

Все вышесказанное приводит к тому, что при оценке «человеческого капитала» получаем приблизительные значения, которые могут быть некорректны и не совпадать с реальным положением дел. Учитывая возможности информатизации многих видов работ с трансфертом в регионы с меньшими зарплатами на персонал.

Необходимо учесть, что организации с одинаковым профилем могут иметь региональные особенности, что приводит к необходимости в самостоятельном приобретении новых знаний.

Инновационное развитие является одним из ориентиров в работе современной системы образования. Следствием этого является резкий отход от традиционных способов преподавания. В средней и высшей школе начинают формировать базовый уровень, который достаточен для ориентации в новых условиях. Причем, настройку над этим уровнем, которой достаточно для успешной работы, формирует сам обучаемый. Это позволяет решить проблему учета особенностей работы на конкретном рабочем месте, а также учесть все вышеуказанные проблемы. С каждым годом размер этой надстройки увеличивается, так как рост знаний, необходимый сотруднику постоянно растет. Количество и качество источников этих знаний постоянно изменяется. Быстрые изменения в различных отраслях могут приводить к кардинальным изменениям в необходимых знаниях. Если поставить перед собой задачу отслеживания происходящих изменений, то даже это простое действие будет требовать большого количества времени. Тогда как сам процесс ее восприятия и дальнейшего использования значителен[2,4].

Отметим, что предприятия любой собственности, находящиеся на передовом рубеже развития, находятся в окружении динамической среды, которая заставляет их постоянно внедрять различные инновации. Соответственно и требования к специалистам содержат в себе запрос на высокий уровень способностей к самообучению и самореализации.

Само общество, а не только предприятия, заинтересовано в том, чтобы из системы образования выходили высококвалифицированные специалисты, с первых же минут работы, включаемые в инновационное развитие, что приведет к росту благосостояния каждого члена общества, независимо от уровня его работы и занимаемого места.

#### Литература

1. Герасимова, Е. Б. Анализ деятельности экономического субъекта и цифровая культура // Мир новой экономики. 2019. Т. 13. № 2. С. 111–120.
2. Богдан, Н.И. Инвестиции в знания: мировые тенденции и проблемы Беларуси // Белорусский экономический журнал. – 2007. – № 3. – С. 75–86.
3. Карпович А. М. Подготовка будущего специалиста при переходе к информационному обществу // Техническое и кадровое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве: мат-лы Междунар. науч.- практ. конф., Минск, 24–25 октября, 2019 г.: в 2 ч. Ч. 2. Минск: БГАТУ, 2019. С. 410–412.
4. Никулин С., Моченов А. Будущее рынка труда: после 2020-го. М.: Инвест-Форсайт, 2018.