

Сорокина Полина Викторовна

магистрант

Убогович Юлия Ивановна

канд. экон. наук, доцент

ГАОУ ВО «Астраханский государственный
архитектурно-строительный университет»

г. Астрахань, Астраханская область

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрены такие понятия, как сущность человеческого капитала, направления инвестиций в человеческий капитал, представлена характеристика основных методов оценки эффективности частных инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, эффективность инвестиций, инвестиции в образование, отдача от инвестиций.

Человеческий капитал, как проблема, берет давние корни в истории развития экономической мысли. Становление теории человеческого капитала началось в 1960-х гг. и стало известно благодаря Т. Шульцу и Г. Беккеру, являющимися нобелевскими лауреатами в сфере экономики. В российской экономике надлежит выделить работы В.С. Гойло, Р.И. Капелюшникова, А.В. Дайновского, В.И. Марцинкевича. Своеобразное толкование форм, сущности и содержания человеческого капитала отображены в трудах С.А. Дятлова, М.М. Критского, А.И. Добрынина, Е.Д. Цыреновой, С.А. Курганского.

Человеческий капитал, как правило, выступает в роли установленного запаса знаний образовательного, а также специализированного характера, умений, набранного опыта, профессиональной маневренности и т. д. Он формируется как своеобразный вид инвестиций, совокупность затрат на становление воспроизводственного потенциала человека, улучшение качества и усовершенствование функционала работников и служащих.

В развернутом толковании человеческий капитал охватывает мировосприятие, воспитание, общее образование, особое углубленное образование, состояние здоровья, таланты и данные личности, собственное состояние и окружение, которое способствует совершенствованию результатов интеллектуальной деятельности (личные взаимосвязи, личная информация и концепция ее применения и т. д.). Также, человеческий капитал включает в себя долю внешней среды, которая содействует увеличению эффективности персональной интеллектуальной работы человека.

Отметим следующие характерные черты человеческого капитала: он считается одной из основных ценностей компании, а также, основным условием ее экономического роста; формирование человеческого капитала требует от организации различных расходов; человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, а также, способен нарастать и приумножаться; различие человеческого капитала с физическим заключается в степени ликвидности; человеческий капитал невозможно отделить от личности, так как она является «носителем» человеческого капитала; применение человеческого капитала и извлечение прибыли находится под контролем как самого предприятия, так и человека.

Если посмотреть под одним углом, то человеческий капитал характеризуют, как самый ценный ресурс организации, который считается основным условием финансового роста фирмы и признаком ее конкурентоспособности. Если измерить воздействие, которое работники оказывают на финансовые показатели организации, руководящий состав фирмы сможет производить оценку и совершенствовать умения и навыки своего персонала так, чтобы преобразить их личностные качества в значимые экономические характеристики организации. Замер человеческого капитала, как правило, не обладает стопроцентной точностью, однако, процедура его измерения чрезвычайно значим. Значительной ролью обладает увеличение эффективности вложений в человеческий капитал компании для того, чтобы предоставить непрерывный профессиональный рост и значительную работоспособность сотрудников.

Но, с другой стороны, многочисленные руководители компаний и предприятий требуют, чтобы человеческий капитал не имел каких – либо измерителей. Организации, на самом деле, понижают ценность и значимость персонала, в том случае, когда стараются приступить к их оценке, как к оценке финансовых активов. По нашему мнению, само наличие такого обсуждения довольно четко объясняет значимость оценки человеческого капитала.

Г. Беккер, основоположник теории человеческого капитала, сформулировал свое понимание человеческого капитала и представил модель целесообразности вложений в его развитие на уровне компании. Его труд – это фундаментальное исследование в рамках теории человеческого капитала, а также основа последующих исследований в этой области.

Взяв во внимание инвестиции компании в подготовку персонала, Г. Беккер акцентировал внимание на специальной и общей подготовке сотрудников. Специальная подготовка даёт познаниями, умения и навыки, которые интересны и значимы только для той компании, в которой (или для которой) они были получены. Как пример, знакомство начинающих сотрудников и стажеров с организационной структурой, внутренним распорядком фирмы. В процессе же общей подготовки сотрудник наделяется умениями, которые будут применимы, как на настоящем месте работы, так и, при ее смене, в большом количестве других фирм. Как пример, обучение работы на компьютере; обучение конкретным программам массового пользования (Word, Excel). Беккер продемонстрировал, то, как общая подготовка может быть косвенно оплачена самим сотрудником. Работник, стремясь к повышению квалификации для возможного дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, соглашается на понижение заработной платы на время обучения, т.к. рабочий день сокращается. Если бы оплата обучения происходила за счет компаний, то они теряли бы свои средства, вложенные на обучение персонала, при увольнении сотрудников. Что касается специальной подготовки, то она оплачивается именно компаниями, так как им и достается доход от нее, ведь специальная подготовка включает в себя знания, которые имеют смысл только для определенной фирмы. В ином случае, если бы специальную

подготовку оплачивали сами сотрудники, при увольнении по инициативе компании потери нес бы персонал [1, с. 103].

Имеет смысл отметить, что в последнее десятилетие выпущено довольно крупное количество научных трудов, которые посвящены изучению трудностей, касающихся инвестиций в человеческий капитал. Среди российских ученых особенно отметим деятельность Ю.А. Корчагина, В.В. Лукашевича, Р. Капелюшников, И. Майбурова, М. Нелюбиной и т. д. В данных работах разбирается важность, значимость, значение, цели и методы оценки и количественные характеристики человеческого капитала.

Профессор Корчагин, который является руководителем Центра исследований региональной экономики, объективно разграничивает инвестиции компании в человеческий капитал и инвестиции в образование, а также, и инвестиции в знания. Инвестиции фирмы на повышение квалификации сотрудников он относит к инвестициям в образование, а вложения на приглашение готовых сотрудников, инвестиции в науку, в инновации, в НИОКР он причисляет к инвестициям в знания [4, с. 113].

Процесс инвестирования в человеческий капитал разделяется на восемь стадий, согласно взгляду Нелюбиной. Они включают в себя: расходы на получение образования, расходы на отбор и набор работников, вложения в сотрудников на срок обучения, вложения в персонал на время накопления потенциала, расходы на сотрудников на период достижения профессиональных успехов, вложения в персонал на срок повышения квалификации, расходы на работников на время понижения и «устаревания» мастерства [7, с. 92].

Исходя из различных исследований и опыта, приоритеты в осуществлении инвестиций в человеческий капитал в России значительно различаются с предпочтениями запада. Дело в том, что в ближайшее время Российскую Федерацию ожидают последствия «демографической ямы». Это способно увеличить конкурентную борьбу компаний за потенциальных сотрудников и, в соответствии с

этим, стимулировать крупные инвестиции в специфичный человеческий капитал. Ожидаемо, что потребность в обучении кадров со стороны компаний существенно увеличится.

Заинтересованность в сотруднике со стороны руководства прямо пропорциональна объему инвестиций в человеческий капитал. Закрепление сотрудника в компании, результативное и разумное применение его профессиональных возможностей может быть достигнуто за счет реализации верной и точной организации системы мотивации и стимулирования труда.

Необходимо выделить, что усовершенствование применения человеческих ресурсов фирмы объективно рассматривается как основной запас увеличения финансовой эффективности ее деятельности, а специфические инвестиции в человеческий капитал – как перспективные вложения.

Ключевыми проблемами, которые нужно рассмотреть менеджменту фирмы перед вложением инвестиций в человеческий капитал, являются таковые: окупится ли вложенный капитал (какие будут типы эффекта от вложения в человеческий капитал); в которые сроки возможен итог от инвестиций; какой размер средств нужен для инвестирования; каковы вероятные виды вложений денежных средств; как дать оценку рациональности инвестиций в становление и дальнейшее развитие человеческого капитала.

Установлено, что эффективность от вложения инвестиций в человеческий капитал находится в прямой зависимости от срока жизни его носителя, т.е. от длительности трудоспособного возраста, и чем раньше начинаются вложения в личность, тем стремительнее они начинают давать результат. По мере накопления человеческого капитала его прибыльность увеличивается до конкретной границы, которая урезана верхним рубежом интенсивной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а далее сильно уменьшается.

Большая часть ученых имеют общее мнение с позиции того, что человеческий капитал считается инерциальным производительным фактором, капиталовложения в него дадут результат лишь через определённый срок [2, с. 84].

Вложения в человеческий капитал считаются оправданными, если наблюдается направленность на увеличение производительной работы фирмы и пролеживается вложение определенного работника в этой направленности. Как считает профессор В.В. Лукашевич, итогом вложений в человеческий капитал является увеличение производительности труда. Зависимость между данными признаками он выразил последующей формулой:

$$\text{Эч} = (\text{Вп} - \text{Вд}) \times \text{Цед} / \text{Ич},$$

где Эч – эффективность инвестиций в человеческий капитал на N-м этапе;

Вд – выработка работника до обучения;

Вп – выработка работника после обучения;

Цед – цена единицы продукции;

Ич – инвестиции в человеческий капитал [5, с. 31].

Обычным признаком, измеряющим размеры скопленного специфического человеческого капитала, считается специальный стаж, это время, в течение которого сотрудник трудится на конкретном рабочем месте, в конкретной организации. По оценке Капелюшникова, в России специальный стаж составляет семь лет, а в странах Западной Европы он составляет десять – двенадцать лет. Обратная сторона данного явления – значительная текучесть кадров. Обычно, пик заработной платы в процессе трудовой деятельности приходится на возраст пятидесяти лет. Конкретно в данном возрасте результат от инвестиций в человеческий капитал доходит до своего максимального значения. Однако в России пик получения дохода происходит приблизительно в срок лет, то есть на десять лет раньше [3, с. 39].

Делая заключение отметим, что экономике Российской Федерации необходимо еще продолжительный период находиться в обстоятельствах очевидной недостаточности специфического человеческого капитала. Вместе с этим, менеджмент отечественных фирм в основном понимает важность, которую работники оказывают на экономические показатели работы, и которая неосуществима в от-

сутствии управления человеческим капиталом. Такой подход подразумевает поиск методов реальной оценки того, что ранее считалось нематериальными активами.

Список литературы

1. Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги // США: экономика, политика, идеология. – 2013. – №13. – С. 99–129.
2. Исаенко А.Н. Человеческий капитал – определяющий фактор экономического роста // Человек и труд. – 2012 – №4. – С. 78–91.
3. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. – 2015. – №3. – С. 41–48.
4. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – 254 с.
5. Лукашевич В.В. Эффективность инвестиции в человеческий капитал // Полиграфист и Издатель. – 2013. – №67 – С. 35–47.
6. Майбуров И. Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России // Мировая экономика и международные отношения. – 2014. – №5. – С. 4–14.
7. Нелюбина М. Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №4 – С. 78–85.