

Першин Максим Сергеевич

магистрант

БУ ВО «Сургутский государственный университет»

г. Сургут, ХМАО – Югра

ИНВЕСТИЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в данной статье раскрыты основные особенности понятия человеческого капитала. Исследованы теоретические подходы различных авторов в определении человеческого потенциала. Рассмотрена структура инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, инвестиции, социальная отдача.

Главное богатство как общества в целом, так и отдельного предприятия в частности, составляют люди, потенциал которых в современных условиях реализуется в форме человеческого капитала, накопление и оценка которого в целях эффективного управления, является первостепенной задачей для большинства предприятий.

Инвестициями в человеческий капитал называется любая мера, предпринятая для повышения производительности труда. Все виды затрат, которые могут быть оценены в денежной или иной форме и которые носят целесообразный характер, а также способствуют росту в будущем заработков (доходов) человека, рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал.

По данным Всемирного банка инвестиции в человеческий капитал дают отдачу в 5–6 раз больше, чем материальное производство, что только 15–16% экономического роста обусловлено физическим капиталом, около 20 – природным капиталом, а 65% – это в основном связано с человеческим и социальным капиталом [1, с. 4] Здесь же было отмечено, что наш бизнес сейчас все больше стал понимать, что именно инвестиции в человеческое развитие наиболее рентабельны. Люди – это главный стратегический ресурс социально-экономического

развития. Поэтому необходимо рассматривать человеческий капитал как важнейшую самостоятельную ценность, а не как вспомогательные средства для повышения прибыли, рентабельности. Пока, несмотря на то, что это постоянно декларируется и у нас, и за рубежом о том, что концепция устойчивого развития человеческого потенциала приходит на смену теориям экономического роста, практически по сути своей ничего не меняется.

Инвестирование – это важнейшая предпосылка производства человеческого капитала, но еще не само его производство, которое осуществляется в процессе деятельности, где владелец этого капитала выступает либо объектом, либо субъектом, либо результатом воздействия. Человеческий капитал создается как в общественном секторе экономики посредством рыночного механизма, так и в личном в том смысле, что затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию играют решающую роль в этом процессе. Но эти затраты неизбежно включаются затем в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе, ибо накопленный запас знаний, умений и иных производительных качеств человека может быть реализован и может получить оценку только в обществе посредством активной деятельности их обладателя.

К. Макконнелл и С. Брю дают следующее определение: «Инвестиции в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем» [2, с. 171]. Они выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

– расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Своеобразием отличается подход Дж. Кендрика к классификации инвестиций в человеческий капитал. Все виды инвестиций он разделил на следующие категории: вещественные, воплощенные в людях; вещественные, не воплощенные в людях; невещественные, воплощенные в людях. Инвестиции в человеческий капитал он делит на вещественные и невещественные. К первым относятся все затраты, необходимые для физического формирования и развития человека (в основном издержки рождения и воспитания детей). Ко вторым – накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и перемещение рабочей силы. Особенностью невещественных вложений является то, что, несмотря на свой «неосязаемый» характер, эти затраты, умножая знания и опыт людей, способствуют росту производительности капитала, воплощенного в людях [3, с. 63].

В условиях инновационной экономики, когда основой производства конкурентоспособной продукции являются научные знания и информация, вложения в развитие человеческого капитала приобретает первостепенное значение. Следует иметь в виду, что при грамотном управлении максимальная сумма прибыли от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от инвестиций в технику. Исследование зависимости производительности труда от образования показало: при десятипроцентном повышении уровня образования производительность возрастает на 8,6%. При таком же увеличении акционерного капитала производительность растет на 3–4% [4, с. 41].

Инвестирование в человеческий капитал предполагает для работника – повышение уровня доходов, удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения, улучшение качества жизни. Для работодателя – это повышение производительности труда, сокращение потерь рабочего времени и рост эффективности производства, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности фирмы. Для государства – это повышение благосостояния

граждан, рост валового дохода, повышение экономической активности граждан [3, с. 67].

Осуществление инвестиций – очень важный процесс в воспроизводстве человеческого капитала, в котором он выступает либо объектом, либо субъектом, либо результатом воздействия. Таким образом, инвестиции лишь создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т. д. Их содержание – не просто вложение средств, а еще и реальная, осознанная и целенаправленная деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию. Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе.

Несмотря на отличие физического и человеческого капитала, их формирование имеет определенное сходство: и физический, и человеческий капитал требуют значительных отвлечений средств в ущерб текущему потреблению, и тот и другой накапливаются в результате привлечения экономических ресурсов, которые могли бы быть использованы для производства других благ в целях текущего потребления, от обоих зависит уровень развития экономики в будущем, в течение времени и тот и другой производят определенный продукт, и, наконец, они ограничены сроком использования – машины изнашиваются, люди умирают.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций: (см. рис. 1) [3, с. 25].

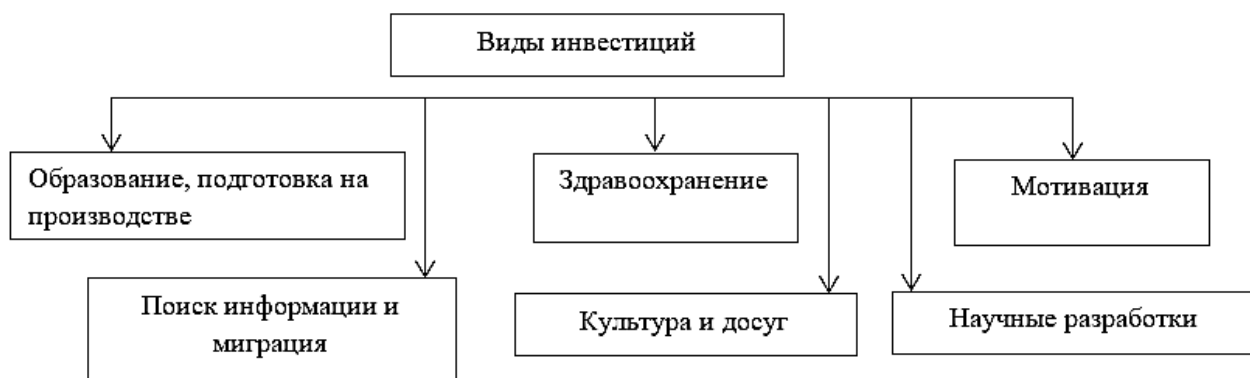


Рис. 1. Структура инвестиций в человеческий капитал

Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а, следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в образование по содержательному признаку обычно разделяют на формальные и неформальные. Формальные инвестиции – это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение второго образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр. Неформальные – это самообразование индивида; к этому виду относятся чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства. При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

Накопление человеческого капитала подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям в свою пользу.

В развитых странах особое значение имеют профессиональная подготовка, выступающая как механизм, с помощью которого человек, приходящий на предприятие, может лучше ознакомиться со своей работой, больше узнать о предприятии на производстве и курсы переподготовки, предоставляющие работникам возможность приобретения знаний по новым перспективным направлениям в рамках имеющейся специальности.

Во время обучения человек часто лишается возможности получать нормальный доход, ограничивается в свободном времени, работник соглашается на снижение доходов на время профессионального обучения. Эти потери зарплат называются потерями утраченных возможностей и составляют значительные суммы. Учеба рассматривается как отвлечение рабочей силы из сферы экономической деятельности.

Из всех видов инвестиций, наряду с образованием, наиболее важными являются вложения в здоровье человека, так как охрана здоровья действительно продлевает жизнь человека, а, следовательно, и время функционирования человеческого капитала.

Результаты исследований свидетельствуют о том, что здоровье человека лишь на 8–10% зависит от здравоохранения, еще на 20% – от экологических условий, еще 20% определяются генетическими факторами и на 50% здоровье человека зависит от образа жизни самого человека (рациональный суточный режим, применение различных методов быстрого восстановления и стимуляции работоспособности, гигиена рационального питания, избавление от вредных привычек и лишнего веса, формирование красивой фигуры), профилактика и ликвидация стрессов, применение различных комплексов физических упражнений, традиционные и необычные методы закаливания, различные виды массажа и т. д. [5. с. 31].

К основным факторам деградации человеческого капитала, оказывающим непосредственное влияние на состояние здоровья населения, относят: ухудшение здоровья населения, саморазрушительное поведение (алкоголизм, курение, наркомания), сокращение потребления медицинских услуг вследствие роста количества платных услуг и снижения качества бесплатного медицинского обслуживания, ухудшение социальных условий жизни.

Наряду со способностью к работе (здоровьем и квалификацией) структура человеческого капитала любого работника предполагает и наличие желания к работе. В связи с этим как компонент инвестиций в человеческий капитал необходимо рассматривать и затраты, связанные с мотивацией работника к повышению качества своего труда. Результаты зарубежных исследований свидетельствуют о возрастании важности внутренних стимулов (возможность самореализации, удовлетворенность делом, которым занимается работник, ощущение собственного успеха и т. д.) в сравнении с внешними стимулами, особенно для высококвалифицированного персонала.

Миграция и поиск информации способствуют перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, т.е. туда, где цена за услуги человеческого капитала выше.

К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей как хозяйствующих субъектов, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор «человеческого капитала».

Культура (в том числе религиозная культура) накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая прежде всего, его психологическую составляющую. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются и не исчезают со смертью конкретного человека знания, умения, навыки, формируются и получают свое развитие встроенные регуляторы отношений между людьми и структуры приложения трудовых усилий. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру.

В своем развитии от рождения до смерти человек проходит через ряд естественных возрастных стадий, каждая из которых характеризуется особым состоянием его природных и приобретенных свойств и определяет особенности его участия в образовательной, производственной, научной и культурной деятельности. На каждой стадии требуются особые вложения в формирование человека, отсутствие которых нельзя полностью возместить никакими запоздавшими затратами на последующих стадиях [4, с. 49].

Д. Псахаропулос приводит данные по динамике социальной отдачи на инвестиции в образование по доходам стран на душу населения. В большинстве беднейших развивающихся стран с низким уровнем дохода на душу населения

социальная отдача начального образования равна 23%, среднего – 15%, а отдача высшего – 11%. В наиболее развитых странах мира с высоким уровнем дохода (ОЭСР) социальная отдача начального образования равна 14%, среднего – 10%, высшего – 8%. Отметим, что при разработке государственной политики в области образования ряд правительственных структур этих стран начинают использовать явные или расчетные ставки дисконта, составляющие ниже 8%, при оценке проектов в области общественного образования [6, с. 64].

Исследования, в которых сравнивалось академическое, или общее, и техническое, или профессиональное, среднее образование показали, что в среднем отдача первых 16%, а вторых – 11%. И здесь решающим фактором являются издержки: профессиональное обучение требует больших затрат, чем общеакадемическое образование.

С точки зрения Т.Г. Мясоедовой при осуществлении инвестиций в человеческий капитал необходимо учитывать, что каждая из составляющих человеческого капитала носит вероятностный характер и зависит от многих факторов [7, с. 32]. Некоторые составляющие человеческого капитала можно рассматривать как независимые величины, а некоторые – как условно зависимые. Например, наличие хороших или плохих природных способностей не изменяет вероятности существования хорошего или плохого здоровья, наличия тех или иных знаний, хорошей или плохой мотивации к постоянному развитию или производительному труду. Наличие профессиональных знаний может повышать вероятность существования высокой мотивации к труду, но (при отсутствии высокой общей культуры) может не оказать на неё никакого влияния.

Чем больше вероятностная величина каждой из составляющих человеческого капитала, тем больше сам человеческий капитал. Уменьшение любой из переменных приведёт к уменьшению человеческого капитала в целом. Более того, увеличение одной из составляющих без соответствующего увеличения других будет приводить лишь к незначительному общему увеличению человеческого капитала. Вероятность существования высокого человеческого капитала зависит как от наличия всех его составляющих, так и от высокой вероятности

существования каждой из них. Такой подход означает, что значительных результатов в развитии человеческого капитала можно добиться только при сбалансированных инвестициях во все его составляющие. С данной точкой зрения можно согласиться, однако на практике это не всегда выполнимо.

Применительно к человеческому капиталу предприятия вероятностная величина человеческого капитала предприятия будет равна сумме вероятностных величин человеческого капитала каждого из его работников. В соответствии с общепринятой классификацией работников, человеческий капитал предприятия можно представить в виде суммы человеческих капиталов каждой категории работников [8, с. 33].

Общий человеческий капитал (ЧК) предприятия = общий ЧК рабочих + общий ЧК специалистов и служащих + общий ЧК руководителей

Поэтому для каждой категории работников должна быть продумана и реализована своя программа обучения и развития, направленная на повышение эффективности деятельности, что напрямую способствует увеличению стоимости человеческого капитала.

Поскольку образование оказывает влияние на все составляющие человеческого капитала, то инвестиции в образование – один из наиболее важных видов инвестиций. Знания, закреплённые в человеческом капитале и технологиях, являются двигателями производительности и экономического роста. По оценкам экспертов, в промышленно развитых странах примерно 40% ВВП уже сейчас создаётся на базе знаний, а успех национальной экономики определяется эффективностью в сборе и использовании знаний и технологий. Вложения в знания, создание сетей знаний являются ключевыми факторами развития нововведений, а их распространение – источником роста производительности и конкурентоспособности. Таким образом, вложения в образование приводят к увеличению стоимости человеческого капитала.

Список литературы

1. Капелюшников Р.И. Записка Об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников // Препринт WP3/2008/01. – М.: Изд.дом ГУ-ВШЭ, 2008.
2. Царев В.В. Оценка индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия / В.В. Царев, А.Ю. Евстратов // Управление персоналом. – 2008. – №24. – С. 34–39.
3. Холодков А.В. Экономические аспекты управления человеческими ресурсами / А.В. Холодков, С.А. Сурков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – №1. – С. 128–135.
4. Экономическая теория: Учебник для вузов / Под. ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – СПб.: Изд. СПбГУЭФ, Питерком, 1999.
5. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 2006.
6. Псахаропулос Д. Вклад образования в экономический рост. Международные сравнения [Текст] / Д. Псахаропулос // Экономика образования. – 1999. – №1. – С. 62–71.
7. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №3. – С. 29–37.
8. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова // Креативная экономика. – 2006. – №12.
9. Демин П.С. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://evolutio.info/content/view/890/140/> (дата обращения: 30.12.2016).