

Ляшенко Надежда Юрьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИХ ВИДЫ

Аннотация: в статье рассматриваются инвестиции в человеческий капитал, их виды и эффективность. Автором приводятся особенности, отличающие их от других видов инвестиций.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал.

Инвестициями в человеческий капитал называется любая мера, предпринятая для повышения производительности труда [2, с. 50]. Таким образом, к инвестициям в человеческий капитал относятся расходы на получение специального и общего образования, на поддержание здоровья; затраты, связанные с профессиональной подготовкой на производстве и поиском работы, воспитанием детей и рождением, миграцией, поиском экономически значимой информации о заработках и ценах.

Экономисты выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

– расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на медицинское обслуживание, улучшение жилищных условий, профилактику заболеваний, диетическое питание;

– расходы на образование, включая неформальное и формальное, специальное и общее, подготовку по месту работы;

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

Существует также разграничение инвестиций в человеческий капитал на невещественные и вещественные. К первым относятся накопленные затраты на

специальную подготовку и общее образование, часть накопленных затрат на перемещение рабочей силы и здравоохранение, ко вторым относятся все затраты необходимые для развития человека и физического формирования [5, с. 24–33].

Наиболее важными из всех инвестиций в человеческий капитал являются вложение в образование и в здоровье. Специальное и общее образование повышают уровень, улучшают качество и запас знаний человека, тем самым увеличивают качество и объем человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Расходы на обучение на производстве является важным компонентом вложением в человеческий капитал, сегодня это приобрело широкое распространение во всех странах. До 80% знаний, как правило, в обучающем проекте приходится самостоятельное обучение. Особенно это актуально для профессий требующих непрерывного обновления квалификации по средствам индивидуального изучения литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере опыта, деятельности и оценке других людей. Это такие профессии как исследователи, учителя, инженеры, эксперты по компьютерам и т. п.

Инвестиции в образование обычно разделяются на неформальные и формальные. Неформальные – это самообразования индивида, к этому виду относится развитие в различных видах искусства, профессиональное занятие спортом, чтение развивающей литературы и другое. Формальные инвестиции – это получение специального, высшего и среднего образований, а также прохождение различных курсов, обучение в аспирантуре, магистратуре, профессиональная подготовка в организации и прочее [3, с. 70–73].

Капиталовложение в здоровье по важности находится в одном ряду с вложением в образование. Вложение в здоровье – это сокращение смертности и заболеваний, увеличение трудоспособной жизни человека, тем самым продлевается время действия человеческого капитала. Хорошее здоровье – это естественный капитал человека, одна часть которого наследственная, а другая приобретенная, которая является результатом затрат человека и общества. В процессе

жизни человека происходит износ человеческого капитала. Этот процесс можно замедлить посредством инвестиций, связанных с охраной здоровья.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [1, с. 46–54]:

– отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу;

– человеческий капитал не только подвержен моральному и физическому износу, но и способен умножаться и накапливаться;

– по мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается;

– не все инвестиции в человека могут быть призваны вложениями в человеческий капитал. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку вредны для общества и общественно нецелесообразны;

– виды и характер вложений в человека обусловлены традициями и национальными, историческими, культурными особенностями.

Инвестиции в человеческий капитал считаются наиболее выгодными, по сравнению с инвестициями в другие различные формы капитала, как с точки зрения отдельного человека, так с точки зрения всего общества.

Источниками вложений в человеческий капитал может выступать регионы, государство, домохозяйства, негосударственные общественные организации и фонды, международные организации и фонды, отдельные фирмы и образовательные учреждения.

В настоящее время роль государства в этой области достаточно велика. Государство прибегает как к побудительным, так и к принудительным мерам этой области. К принудительным мерам относятся обязательные медицинские профилактические мероприятия, обязательное для всех образование в объеме средней

школы и др. Но, тем не менее, главными мерами являются принудительные. Правительство располагает двумя эффективными способами, которые применяются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека, предпринимаемых автоматически через рынок: в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов), а также оно может повлиять на доходы тех, кто делает (через систему налогов и субсидий). Особенно велика роль государства в важнейших сферах формирования человеческого капитала – в сфере здравоохранения и образования.

В создании активов человеческого капитала значительна роль отдельных компаний. Обычно эти компании проявляются в качестве самых эффективных производителей этого капитала, потому как обладают информацией о более перспективных направлениях вложения средств в подготовку и обучение, а также обладают условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала. Тем не менее, организации делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестируя в своих сотрудников, организация стремится повысить производительность труда, активизировать их трудовую деятельность и сократить потери времени, тем самым укрепить конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной переподготовки и подготовки, идут на оплату расходов сотрудников на профилактические мероприятия и лечение, на строительство детских дошкольных учреждений, оздоровительных и физкультурных центров и т. д. По масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров.

Инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи также очень важны, потому что все составляющие человеческого капитала увеличиваются и приобретаются с помощью инвестиций, которые семья вкладывает в своего ребенка даже не с его рождения, а с принятия решения иметь детей. С одной стороны, дети для родителей это источник немалых затрат, как явных, так и не явных (прежде всего времени родителей), а с другой стороны – это источник удовлетворения [4, с. 9].

Накопление психофизиологических и интеллектуальных способностей человека в семье является постоянным совершенствованием человеческого капитала индивида и фундаментом для дальнейшего развития.

Список литературы

1. Журавлев М. Управление человеческим капиталом с целью формирования инновационного общества // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – №6. – С. 46–54.
2. Ключков В.В. Человеческий капитал и его развитие // Экономическая теория. Трансформирующая экономика. – М., 2014. – С. 50
3. Курчеева Г.И. К вопросу инвестиций в человеческий капитал / Г.И. Курчеева, Н.П. Кадыкова // Вестник Академии. – 2013. – №1. – С. 70–73.
4. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №6. – С. 9
5. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2015. – №2. – С. 24–33.
6. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=461505> (дата обращения: 23.06.2017).