

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

© 2013 Л.В. Данченко-Морозова, Л.Р. Каримова*

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

Рассматриваются понятие и сущность человеческого капитала, направления инвестиций в человеческий капитал, характеристика методов оценки их эффективности.

Проблема эффективности инвестиций в человеческий капитал до настоящего времени сохраняет свою актуальность. Человек и его производительные способности традиционно занимали центральное место в экономических и социальных науках. Вместе с тем, ускоренное развитие материально-технической базы производства, которое связано с промышленным переворотом, отодвинуло проблемы развития человека и его производительных способностей, создав иллюзию превосходства физического капитала в обеспечении экономического роста.

Человеческий капитал складывается путем инвестиций в человека в виде затрат на образование, подготовку рабочей силы, миграцию и охрану здоровья.

Отдельные аспекты в проблеме развития человеческого капитала нашли свое выражение задолго до того момента, когда концепция превратилась в самостоятельное теоретическое направление мировой экономической науки. Первые фундаментальные исследования в области качественной и количественной оценки производительных способностей человека и их значения в развитии экономики были сделаны в английской классической политической экономии в трудах У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо. Позднее указанные проблемы нашли свое отражение в работах Л. Вальраса, Л. Гавршцева, Ф. Листа, К. Маркса, Т. Мальтуса, А. Маршалла, Дж. Мштя, У. Рошера, В. Струмилина, Дж. Уолша, И. Фишера, М. Фридмана, А. Чупрова, Ф. Энгельса, Я. Янжула и других.

С одной стороны, человеческий капитал определяют главным фактором экономического роста и показателем его конкурентоспособности. Еще одна особенность -

человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым. Измерения человеческого капитала обычно неточны, но сам по себе процесс измерения крайне важен. Большое значение имеет повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал фирмы, чтобы обеспечивать постоянный профессиональный рост и высокую работоспособность персонала.

С другой стороны, некоторые руководители убеждены в том, что человеческий капитал отрицает какое бы то ни было измерение. Фирмы на самом деле девальвируют ценность сотрудников, когда подходят к их оценке как к оценке финансовых активов.

Существует большое количество определений и видов человеческого капитала, но под трактовкой "человеческий капитал" необходимо понимать важнейшую составную часть современного производительного капитала, представленного свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом.

В широком значении человеческий капитал включает в себя воспитание, менталитет, общее образование, собственную среду, которая способствует повышению эффективности его интеллектуальной деятельности (личные работы, связи, собственная информация), часть внешней среды, которая способствует повышению эффективности его индивидуальной интеллектуальной деятельности.

Считаем возможным выделить следующие особенности человеческого капитала:

♦ человеческий капитал является одной из важнейших ценностей общества и главным фактором экономического роста;

* Данченко-Морозова Людмила Вячеславовна, кандидат социологических наук, доцент; Каримова Лилия Рашитовна, магистрант. - Самарский государственный экономический университет. E-mail: Liliya.Karimova@alcoa.com.

◆ формирование человеческого капитала требует от фирмы и всего общества значительных затрат;

◆ человеческий капитал может накапливаться, физически изнашиваться и менять свою стоимость экономически;

◆ человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;

◆ человеческий капитал неотделим от его носителя - живой человеческой личности;

◆ независимо от источников формирования человеческого капитала его использование и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций:

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

◆ доходность человеческого капитала повышается лишь до определенного предела, который ограничен верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается;

◆ инвестициями в человеческий капитал могут быть признаны не все инвестиции в человека. Например, затраты, которые связаны с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, так как общественно нецелесообразны и вредны для общества;

◆ характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями;

◆ инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными по сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения фирмы и всего общества в целом.

В настоящее время очень велика роль российского государства в этой области. Государство прибегает и к принудительным, и к побудительным мерам в области инвестиций. К принудительным относятся обязательное для всех формальное образование в объеме средней школы, обязательные медицинские профи-

лактические мероприятия (прививки). Но главными мерами являются побудительные. Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека автоматически через рынок: он может повлиять на доходы тех, кто через систему налогов и субсидий в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов). Особенно велика роль государства в сфере образования и здравоохранения.

Заинтересованность в работнике прямо пропорциональна объему инвестирования в человеческий капитал. Закрепление работника на предприятии, эффективное и рациональное использование его профессионального потенциала может быть достигнуто за счет осуществления грамотной организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Создание рыночной экономики в России показало: чтобы решить главные проблемы страны, нужно, в первую очередь, найти пути решения проблемы кардинального роста уровня и качества российского человеческого капитала. К главным проблемам страны относят проблемы диверсификации экономики, эффективного институционального преобразования и повышения эффективности государства, причем проблему диверсификации экономики РФ следует решить в направлении ее технологического, технического и информационного обновления. Также нужно решить задачи создания национальных инновационных и венчурной систем, решить проблему снижения доли теневой экономики, проблему криминализации страны. Проблема безопасности страны и ее граждан также входит в этот перечень. И наконец, надлежит решить главную задачу государства как такового - проблему повышения уровня и качества жизни населения.

Если подвести итог сказанному, то следует отметить, что улучшение использования человеческих ресурсов организации справедливо рассматривается как главный резерв повышения экономической эффективности ее деятельности, а инвестиции в человеческий капитал - как очень выгодные.

Предположим, руководитель предприятия хочет вложить финансы в человеческий ка-

питал, тогда у него могут возникнуть вопросы:

- ◆ каков эффект от вложения средств в человеческий капитал (окупятся ли вложенные средства);

- ◆ каковы возможные варианты инвестиций;

- ◆ в каких объемах нужно вложить средства;

- ◆ какие сроки потребуются для отдачи от инвестиций (результат от вложения средств);

- ◆ как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала.

Инвестиции в человеческий капитал получаются оправданными, когда наблюдается тенденция повышения эффективности деятельности компании и растет вклад конкретного сотрудника в данной тенденции. Кандидат экономических наук, профессор В.В. Лукашевич результатом инвестиций в человеческий капитал видит повышение производительности труда. Зависимость между этими показателями он выражает следующей формулой:

$$\mathcal{E} = (B - B_n) \cdot C / \mathcal{Z},$$

где \mathcal{E} - эффективность инвестиций в человеческий капитал на 1-м этапе; B_n - выработка работника до обучения; B - выработка работника после обучения; C - цена единицы продукции; \mathcal{Z} - инвестиции в человеческий капитал¹.

Формирование человеческого потенциала имеет циклическую форму. В процессе своего воспроизводственного движения человеческий капитал совершает естественный экономический и инновационный оборот.

Циклический характер воспроизводства человеческого капитала проявляется в трех главных видах:

- 1) естественный оборот обусловлен естественным выбытием и заменой работников

при завершении перехода их трудовой деятельности (при выходе на пенсию);

- 2) экономический оборот обусловлен заменой традиционно применяемой технологии, техники с целью поддержания непрерывного процесса воспроизводства и сопровождается подготовкой работников традиционно используемых профессий на средненормальном для данной отрасли уровне;

- 3) инновационный оборот связан с качественным обновлением технологии и техники, совершенствованием способов организации труда и производства и сопровождается переподготовкой работников, получением ими новых профессий, повышением их профессионально-квалификационных характеристик, улучшением качества, ростом производительности их труда².

Рассмотрев вопрос об отношении российских фирм к инвестициям человека и их оценке, следует отметить, что российские компании в основном признают как широкое влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели организации, так и возможности фирмы по управлению и развитию способностей своих сотрудников. Однако многие руководители компаний отказываются от инвестиций в программы развития человеческого капитала (например, обучение персонала), так как осознают все трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций. Управляющим тяжело осознать, что именно эти вложения наиболее выгодные. Ясно, что предприятия с отсталыми технологиями и неконкурентоспособной продукцией оказываются не готовы к инвестициям в человеческий капитал.

¹ Лукашевич В.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Полиграфист и Издатель. 2008. □ 6. С. 29-35.

² Носков В.А., Михаленок Н.О. Институционализация формирования человеческого потенциала // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2008. □ 8 (46). С. 75.

Поступила в редакцию 13.05.2013 г.